

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Indikator Budaya Organisasi yang memiliki pengaruh paling kuat adalah perhatian terhadap setiap detail pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa para perawat dalam bekerja mentaati prosedur kerjanya. Dan penelitian ini merekomendasikan bahwa pemberlakuan prosedur kerja yang konsisten dalam pelaksanaan kerja perawat akan berpengaruh pada kenyamanan dalam bekerja. Faktor kenyamanan yang dirasakan karyawan akan berpengaruh pada komitmen organisasi.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja perawat berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Indikator kepuasan kerja yang berpengaruh paling kuat adalah pengawasan atau supervisi, dimana para perawat mendapatkan pengarahan atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Hasil penelitian ini merekomendasikan bahwa kebijakan struktur penggajian, kecintaan perawat terhadap pekerjaan mereka dan arahan yang diberikan dalam memberikan pelayanan terhadap pasien merupakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan Komitmen Organisasi
3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja perawat. Adapun tinggi kinerja perawat di

rumah sakit Siti Khodijah lebih banyak disebabkan oleh kuatnya pengaruh variabel Komitmen Organisasi, dalam hal ini adalah komitmen terhadap organisasi persyarikatan Muhammadiyah. Hal ini bisa dipahami mengingat rumah sakit siti khodijah merupakan bagian dari amat usaha dalam naungan persyarikatan Muhammadiyah yang memiliki kekuatan ideologis terhadap karyawan di lingkungan rumah sakit Siti Khodijah khususnya para perawat. Sehingga adanya pengaruh budaya organisasi tidak dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja perawat akan tetapi lebih kuat bila melalui variabel komitmen organisasi.

4. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja Perawat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat. Indikator Kepuasan Kerja yang memiliki pengaruh paling kuat adalah supervise atau arahan, dimana para perawat mendapatkan pengarahan dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian ini merekomendasikan bahwa kebijakan struktur penggajian, perhatian atasan dan umpan balik atas pekerjaan yang telah diselesaikan merupakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan Kinerja Perawat. Perhatian atas faktor-faktor tersebut diyakini mampu meningkatkan Kinerja Perawat
5. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat. Indikator yang paling kuat pengaruhnya adalah keyakinan terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi Hasil ini merekomendasikan bahwa kecintaan perawat terhadap pekerjaan, rasa nyaman dalam bekerja, iklim kerja yang mendukung,

membuat mereka yakin terhadap tujuan rumah sakit yang pada akhirnya meningkatkan Kinerja Perawat.

6. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat melalui Komitmen Organisasi lebih besar daripada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari perilaku Perawat pada Rumah Sakit Siti Khodijah yang memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi, karena mereka merasa nyaman dengan iklim yang ada dalam organisasi, selain itu juga para perawat memiliki keinginan yang kuat untuk secara bersama-sama sebagai sebuah *team work* dalam mencapai tujuan organisasi. Hal yang menyebabkan tingginya komitmen organisasi pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang Sidoarjo adalah adanya kesamaan ideologi sebagai wujud dari kecintaan terhadap Persyarikatan Muhammadiyah yang menjadi nilai tambah untuk mendorong kesediaan dan kereleaan dalam melaksanakan tugas yang diberikan
7. Pengaruh Kepuasan Kerja Perawat terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi lebih rendah pengaruhnya daripada kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat secara langsung. Hal ini disebabkan karena Kepuasan Kerja Perawat pada Rumah Sakit Siti Khodijah sudah didukung dengan sistem kebijakan yang baik, dalam bekerja perawat mendapatkan arahan menangani pasien, yang membuat mereka merasa diperhatikan, selain itu para perawat merasa puas dengan pekerjaan yang mereka selesaikan karena mereka merasa dihargai dengan penghargaan yang diberikan.

8. Kecintaan terhadap organisasi yang dilandasi ideologi persyarikatan Muhammadiyah, iklim kerja dan fasilitas yang mendukung merupakan faktor-faktor yang mampu mendukung penguatan atas budaya organisasi, dan kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat

## 5.2 Saran

Berdasarkan bahasan teoritis tentang budaya organisasi, dan kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi, serta bukti empiris yang diperoleh dari hasil penelitian ini, maka ada beberapa saran dari penulis sebagai masukan bagi manajemen Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang Sidoarjo, sekaligus juga ditunjukkan untuk penelitian lanjutan berkaitan dengan budaya organisasi, kepuasan kerja perawat, kinerja perawat melalui komitmen organisasi, yaitu:

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja perawat, pihak manajemen Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang Sidoarjo disarankan untuk :
  - a. Memperkuat nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi, berupa sikap atau perilaku perawat yang lebih mengutamakan kecintaan perawat terhadap pekerjaan dan institusi melalui pembentukan sikap, tanggung jawab dan moral. Penguatan ini dimasa yang akan datang diyakini mampu memperbaiki komitmen organisasi dan kinerja perawat
  - b. Melakukan evaluasi secara bertahap terhadap kinerja perawat dalam rangka mendapatkan umpan balik pencapaian kepuasan kerja perawat dan penilaian kepuasan pelayanan rumah sakit kepada pasien.

- c. Membangun kerjasama yang baik antara atasan dan pimpinan sebagai perwujudan bentuk perhatian dari atasan kepada bawahan serta menciptakan iklim kerja yang mendukung.
2. Untuk penelitian lanjutan disarankan
    - a. Menambah atau memasukkan variabel-variabel lain yang mampu menjelaskan kinerja perawat secara langsung
    - b. Mengganti variabel intervening komitmen organisasi dengan variabel lainnya yang mampu menjelaskan kinerja perawat