

## **BAB V**

### **IMPLIKASI MANAJERIAL, KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Implikasi Manajerial**

Penelitian ini dapat di jadikan acuan atau dasar bagi para pimpinan untuk memahami faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat kinerja dari para perawat. Dalam hal ini faktor-faktor yang dimaksud yaitu terkait dengan kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual, dan komitmen organisasi yang di miliki oleh masin-masing individu. Sehingga atas dasar pemahaman terhadap faktor-faktor tersebut dapat di susun suatu langkah-langkah strategis guna meningkatkan kinerja perawat.

Diperoleh beberapa fenomena yang menunjukkan bahwa *komitmen organisasi* sangat penting diperhatikan oleh pimpinan organisasi karena perannya yang dominan. Mengacu pada indikator komitmen organisasi yang ke tiga (KO3) menunjukkan hasil lebih besar dari pada indikator komitmen organisasi lainnya. Artinya manajemen harus terus menyadarkan pegawai tentang keharusan bertahan di organisasi ini. Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja perawat temporer di rumah sakit. Penting bagi para pimpinan untuk memahami faktor apa saja yang dapat mempengaruhi para perawat temporer untuk tetap berkomitmen dalam organisasi.

Sedangkan untuk mendorong komitmen organisasi manajemen harus lebih memperhatikan dan mengutamakan kecerdasan emosi perawat di bandingkan kecerdasan spiritual karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

indikator kecerdasan emosi pertama (KE1) memiliki hasil dominan dari pada indikator lainnya dengan nilai 0,825. Artinya manajemen harus memberi tahukan apa saja kelebihan dan kekurangan kinerja perawat temporer di rumah sakit.

## **B. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan pada bagian sebelumnya dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada hipotesis pertama dijelaskan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi di rumah sakit umum daerah Kabupaten Berau.
2. Pada hipotesis kedua dijelaskan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di rumah sakit umum daerah Kabupaten Berau.
3. Pada Hipotesis ketiga di jelaskan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum daerah Kabupaten Berau.
4. Pada Hipotesis keempat di jelaskan bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum daerah Kabupaten Berau.
5. Pada hipotesis kelima dijelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum daerah Kabupaten Berau.

### C. Saran

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dilakukan pengembangan terhadap variabel maupun indikator penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih inovatif dan tidak harus terpaku pada responden yang sejenis. Selain itu, diharapkan juga penelitian selanjutnya bisa menerapkan dan mengembangkan model penelitian sekarang ini dengan mensinergikan fenomena atau fakta yang terjadi pada perkembangan lingkungan organisasi saat ini.

### D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentu masih memiliki banyak keterbatasan, dan peneliti berharap pada penelitian selanjutnya dilakukan perbaikan dan pengembangan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dibandingkan hasil penelitian saat ini. Berikut beberapa keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Perawat temporer sebagai responden yang digunakan dalam penelitian masih mencakup wilayah Kabupaten Berau. Dengan jumlah responden yang didapatkan hanya sebanyak 129 orang responden.
2. Dari hasil pengujian *Goodness of Fit*, indeks GFI, AGFI dan TLI termasuk tingkat kriteria penerimaan *marginal fit*. Sedangkan untuk indeks *Chi-Square* dan *Significancy Probability* termasuk kriteria *unfit*. Adapun RMSEA, CMIN/DF dan CFI telah memenuhi tingkat kriteria penerimaan yang baik atau *good fit*.