

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian di bab sebelumnya tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul, kesimpulan yang diperoleh antara lain sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan prestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul sehingga H_{1a} ditolak.
2. Kebutuhan akan kekuasaan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul sehingga H_{1b} ditolak.
3. Kebutuhan akan hubungan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul sehingga H_{1c} ditolak.

4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap komitmen organisasi pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul sehingga H_{1d} diterima.
5. Kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan hubungan, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul sehingga H_{1e} diterima.

B. Saran

Peneliti mengajukan beberapa saran sebagai masukan untuk manajemen RS PKU Muhammadiyah Bantul antara lain sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul sudah masuk kriteria tinggi. Hal ini perlu dipertahankan dengan cara memepertahankan skor indikator yang sudah baik dan meningkatkan skor indikator yang masih rendah. Pada variabel motivasi kerja, pemberian *reward* dapat meningkatkan prestasi pegawai dalam bekerja dengan segala risiko yang ada. Aktivitas

kelompok yang bersifat keagamaan dan kekeluargaan dapat meningkatkan komunikasi yang sehat dan positif antar pegawai sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan dorongan pegawai untuk berkumpul dan berkelompok.

2. Pada variabel kepuasan kerja, RS PKU Muhammadiyah Bantul perlu memperhatikan dan menyesuaikan kesempatan promosi karir dan tunjangan kerja sehingga pegawai merasa nyaman dan puas dalam bekerja. RS PKU Muhammadiyah Bantul juga perlu terbuka atas segala kritikan dan masukan dari pegawai mengenai kebijakan rumah sakit serta menyediakan lingkungan kerja yang optimal sehingga pegawai merasa adil dalam bekerja.
3. Pada variabel komitmen organisasi, RS PKU Muhammadiyah Bantul perlu memperhatikan kesejahteraan pegawai sehingga pegawai akan memiliki persepsi untuk bertahan di RS PKU Muhammadiyah Bantul walaupun ada pekerjaan lain di luar rumah sakit yang lebih baik. RS PKU Muhammadiyah Bantul juga perlu melibatkan pegawai pada program kerja rumah sakit sehingga secara tidak langsung pegawai merasa dihargai oleh rumah sakit. Hal tersebut akan mempengaruhi perasaan

pegawai bahwa RS PKU Muhammadiyah Bantul merupakan bagian dari hidupnya sehingga pegawai akan berusaha untuk disiplin dalam bekerja dan menekan tingkat pelanggaran terhadap kebijakan rumah sakit.

4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kebutuhan akan prestasi, kebutuhan kekuasaan, kebutuhan hubungan, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi secara simultan, sehingga untuk meningkatkan komitmen organisasi pegawainya, RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta perlu meningkatkan indikator-indikator di variabel tersebut.
5. Naik turunnya komitmen organisasi pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul dapat dijelaskan dari kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan hubungan, dan kepuasan kerja sebesar 72%,
6. Lalu, secara parsial, hanya kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sisanya kebutuhan akan kekuasaan, kekuasaan, dan hubungan masing-masing tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga saran untuk manajerial RS PKU Muhammadiyah Bantul yaitu lebih *concern* kepada kepuasan

kerja para pegawainya serta saran untuk penelitian selanjutnya yaitu menelaah lebih mendalam mengenai variabel kebutuhan akan prestasi, kekuasaan dan hubungan secara parsial sebagai pembanding pada penelitian ini dan meneliti variabel-variabel lainnya yang sekiranya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan indikator dan dimensi pada masing-masing variabel, baik itu variabel kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan hubungan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul.
2. Kuesioner yang tidak diisi lengkap dan tidak kembali kepada peneliti menyebabkan ada beberapa formasi ketenagaan yang tidak terwakili sebagai subyek penelitian antara lain dokter (baik itu dokter umum, dokter gigi, dan dokter spesialis), EDP, dan komite medis.