

BAB V

Kesimpulan Dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 80 orang karyawan di Rumah Sakit BP Batam, dapat disimpulkan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Sakit BP.

5.1.1 Budaya Organisasi di Rumah Sakit BP Batam

Budaya Organisasi yang kuat di RS BP adalah :

- Budaya Organisasi Kontrol, hal ini ditunjukkan dengan responden yang menjawab sangat setuju 5,65% dan setuju sebesar 66,90%.
- Budaya Organisasi Identitas, hal ini ditunjukkan dengan responden yang menjawab sangat setuju 21% dan setuju sebesar 62%.
- Budaya Organisasi Sistem Imbalan, hal ini ditunjukkan dengan responden yang menjawab sangat setuju 10,43% dan setuju sebesar 57,93%.
- Budaya Organisasi Inovasi dan Pengambilan Resiko, hal ini ditunjukkan dengan responden yang menjawab sangat setuju 5,1% dan setuju sebesar 54,4%.
- Budaya Organisasi Integrasi, hal ini ditunjukkan dengan responden yang menjawab sangat setuju 11,30% dan setuju sebesar 53,33%.

Sedangkan Budaya Organisasi yang cukup lemah adalah :

- Budaya Organisasi Dukungan dari Manajemen, hal ini ditunjukkan dengan responden yang menjawab sangat setuju 10,43% dan setuju sebesar 36,67%.
- Budaya Organisasi Arah Kepemimpinan, hal ini ditunjukkan dengan responden yang menjawab sangat setuju 6,25% dan setuju sebesar 37,50%.
- Budaya Organisasi Toleransi terhadap Konflik, hal ini ditunjukkan dengan responden yang menjawab sangat setuju 5% dan setuju sebesar 39,9%.
- Budaya Organisasi Pola Komunikasi, hal ini ditunjukkan dengan responden yang menjawab sangat setuju 16,30% dan setuju sebesar 38,15%.

5.1.2 Kepuasan Kerja di Rumah Sakit BP Batam

Kepuasan Kerja di RS BP lebih banyak dibentuk oleh :

- Kepuasan Kerja Upah, hal ini ditunjukkan dengan responden yang menjawab sangat setuju 5% dan setuju sebesar 78,8%.
- Kepuasan Kerja Rekan Kerja, hal ini ditunjukkan dengan responden yang menjawab sangat setuju 11% dan setuju sebesar 64%.
- Kepuasan Kerja Pekerjaan itu Sendiri, hal ini ditunjukkan dengan responden yang menjawab sangat setuju 10% dan setuju sebesar 61%.

Sedangkan pembentuk Kepuasan Kerja yang lebih lemah adalah :

- Kepuasan Kerja Penyeliaan, hal ini ditunjukkan dengan responden yang menjawab sangat setuju 9,02% dan setuju sebesar 42,52%.

- Kepuasan Kerja Peluang Promosi, hal ini ditunjukkan dengan responden yang menjawab sangat setuju 10% dan setuju sebesar 48,8%.

5.1.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Sakit BP Batam

Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,570.

- Memiliki persamaan regresi $Y = 5.615 + 0.570X + e$ menunjukkan bahwa konstanta regresi (a) sebesar 5,615 dan $B = 0,570$
- Tingkat signifikansi; sig = 0,077 artinya, budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja
- Koefisien korelasi sebesar 0,454 yang menunjukkan bahwa pengaruh parsial perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat.
- Koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,29 yang menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 29 %.

5.2 Saran Penelitian

Untuk Rumah Sakit BP Batam penulis menyarankan beberapa saran yang perlu dipertimbangkan oleh Rumah Sakit BP Batam di masa datang adalah :

- Rumah Sakit BP Batam dapat memperbaiki budaya organisasi yang cukup lemah yaitu budaya organisasi dukungan dari manajemen dengan cara pimpinan

perusahaan memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap para karyawan.

- Rumah Sakit BP Batam dapat memperbaiki budaya organisasi yang cukup lemah yaitu budaya organisasi arah kepemimpinan dengan cara perusahaan menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan.
- Rumah Sakit BP Batam dapat memperbaiki budaya organisasi yang cukup lemah yaitu budaya organisasi pola komunikasi dengan cara melonggarkan batas hierarki kewenangan yang formal sehingga tidak menghambat pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.
- Rumah Sakit BP Batam dapat memperbaiki budaya organisasi yang cukup lemah yaitu budaya organisasi toleransi terhadap konflik dengan cara perbedaan atau kritik yang terjadi dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- Rumah Sakit BP Batam dapat memperbaiki pembentuk kepuasan kerja yang cukup lemah yaitu kepuasan kerja penyeliaan dengan cara penyelia lebih memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan kepada karyawan yang bekerja di bawah divisinya.
- Rumah Sakit BP Batam dapat memperbaiki pembentuk kepuasan kerja yang cukup lemah yaitu kepuasan kerja peluang promosi dengan cara memberikan kesempatan untuk naik jabatan dalam hirarki ketika karyawan bekerja dengan baik.

Untuk beberapa penelitian mendatang, beberapa saran yang perlu dipertimbangkan oleh para peneliti di masa datang adalah :

- Penelitian mendatang tidak hanya melakukan penelitian di satu perusahaan, tetapi bisa di beberapa perusahaan agar dapat lebih mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
- Selain menggunakan kuesioner, penelitian mendatang dapat menggunakan wawancara langsung atau observasi ke dalam lingkungan perusahaan untuk mengetahui lebih jelas bagaimana keadaan di dalam perusahaan.