

BAB V

PENUTUP

Dalam bab ini, penulis akan membahas simpulan, keterbatasan penelitian, saran bagi peneliti mendatang, dan saran bagi Rumah Sakit Sekar Kamulyan, Kuningan.

1.1 Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah budaya organisasi (pelatihan dan pengembangan, penghargaan dan pengakuan, kerjasama tim serta komunikasi organisasi) memengaruhi komitmen organisasional afektif para staf dan paramedis Rumah Sakit Sekar Kamulyan, Kuningan. Berikut ini merupakan beberapa temuan studi, yaitu:

1. Pelatihan dan pengembangan, penghargaan dan pengakuan, kerjasama tim, komunikasi organisasi dan komitmen organisasional afektif di Rumah Sakit Sekar Kamulyan, Kuningan berada pada tingkat moderat dengan nilai *mean* secara berturut-turut adalah: 3,711; 3,594; 3,894; 3,655; dan 3,935 (lihat Tabel 4.4). Hasil ini menggambarkan bahwa pelatihan dan pengembangan di dalam rumah sakit sudah diterapkan cukup baik, penghargaan dan pengakuan di rumah sakit sudah diterapkan cukup tegas, kerjasama tim dan komunikasi organisasi di rumah sakit sudah diterapkan dengan cukup baik, serta para staf dan paramedis rumah sakit sudah menerapkan tipologi komitmen organisasional afektif cukup baik.

2. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi (pelatihan dan pengembangan, penghargaan dan pengakuan, kerjasama tim maupun komunikasi organisasi) berpengaruh terhadap komitmen organisasional afektif secara positif (lihat Tabel 4.6). Hasil ini mendukung riset Boon dan Arumugam (2006) yang menyatakan bahwa budaya organisasi (pelatihan dan pengembangan, penghargaan dan pengakuan, kerjasama tim maupun komunikasi organisasi) secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional afektif.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Subjek dalam penelitian ini hanya para staf dan paramedis Rumah Sakit Sekar Kamulyan, Kuningan saja, sehingga tidak dapat dilakukan generalisasi pada rumah sakit lain di Kuningan, bahkan industri yang berbeda.
2. Jumlah sampel dalam penelitian ini hanya 99, sehingga tidak memenuhi syarat yang ditetapkan oleh Slovin (Umar, 2003), seharusnya dengan populasi 150 maka sampel berjumlah 109.

5.3 Saran

5.3.1 Saran bagi peneliti mendatang

1. Sebaiknya subjek dalam penelitian ini tidak hanya para staf dan paramedis Rumah Sakit Sekar Kamulyan, Kuningan saja, melainkan berbagai rumah sakit lain bahkan lintas industri.

2. Untuk populasi berjumlah 150 maka sampel yang harus dipenuhi sebanyak 109 (Umar, 2003).
3. Penelitian mendatang sebaiknya memasukkan prediktor-prediktor komitmen organisasional afektif lain, seperti: *turnover intentions* dan *job satisfaction* (Meyer & Allen, 1997).

5.3.2 Saran bagi Rumah Sakit Sekar Kamulyan, Kuningan

1. Rumah Sakit Sekar Kamulyan, Kuningan perlu meningkatkan dimensi-dimensi budaya organisasi (pelatihan dan pengembangan, penghargaan dan pengakuan, kerjasama tim maupun komunikasi organisasi) yang sudah diterapkan dengan cukup baik ini terlihat dari nilai *mean* yang moderat.
2. Komitmen organisasional afektif para staf dan paramedis di Rumah Sakit Sekar Kamulyan, Kuningan sudah cukup baik, ini terlihat dari nilai *mean* yang moderat. Sebaiknya, komitmen organisasional afektif karyawan perlu ditingkatkan.
3. Untuk meningkatkan komitmen organisasional afektif (agar para staf dan para medis) di Rumah Sakit Sekar Kamulyan sedia berusaha sekuat tenaga melampaui apa yang secara normal diharapkan untuk membantu keberhasilan rumah sakit, menceritakan kepada orang lain bahwa rumah sakit ini adalah tempat yang hebat untuk bekerja, setia pada rumah sakit ini, menerima tugas yang diberikan rumah sakit ini, dan peduli tentang nasib rumah sakit ini, maka langkah-langkah yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen, antara lain (Boon & Arumugam, 2006).

- a. Para staf dan paramedis didorong untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan di dalam rumah sakit, rumah sakit dapat menyediakan berbagai sumber daya untuk pendidikan dan pelatihan karyawan, semua karyawan di dalam rumah sakit dilatih untuk menggunakan metoda (perangkat) manajemen kualitas, pelatihan keterampilan kerja khusus diberikan kepada karyawan, serta rumah sakit berusaha untuk memperbaiki berbagai kondisi kerja untuk mengetahui berbagai usaha perbaikan kualitas kerja.
- b. Sebaiknya berbagai penghargaan dan pengakuan disampaikan secara tegas, rumah sakit dapat memberikan sistem kompensasi untuk mendorong kontribusi tim dan individual, sanksi karyawan disampaikan secara tegas, serta semua saran atau masukan diberikan secara tepat dalam bentuk tunai dan sejenisnya.
- c. Keputusan di tempat kerja dibuat melalui konsensus (diputuskan secara bersama-sama), pekerjaan di dalam unit kerja dibagikan ke dalam kelompok-kelompok, dan para karyawan didorong untuk bekerja dalam sebuah tim dari pada secara individual.
- d. Pihak manajemen rumah sakit dapat memberikan balikan (*feedback*) untuk pertemuan langsung (bertatap muka) di antara anggota tim, komunikasi antarkaryawan rumah sakit disampaikan secara efektif dan efisien, dan perbaikan komunikasi secara berkelanjutan antara pihak manajemen dan staf ditetapkan sebagai suatu sasaran rumah sakit.