

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Studi ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasional terhadap Komitmen Organisasional Perawat, dan seberapa tinggi tingkat komitmen perawat. Dari hasil pengujian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Perawat sebesar 6,3%. Oleh sebab itu penelitian ini mendukung penelitian Goodman et al (2002) yang membuat pernyataan dalam studinya menggunakan organisasi rumah sakit sebagai obyek riset menemukan bahwa organisasi yang lebih berfokus pada budaya clan (*human relation quadran*) memiliki kualitas hidup kerja yang lebih baik. Sebaliknya di dalam organisasi yang budaya *hierarchy-nya* sangat dominan mengakibatkan penurunan komitmen, keterlibatan, pemberdayaan, kepuasan kerja dan lebih tinggi tingkat turn over karyawannya. Menurut Cameron dan Quinn (1999). Praktek MSDM yang efektif memerlukan aspek-aspek dan kesesuaian dengan salah satu dari empat kuadran budaya organisasi dominan yang dimiliki organisasi. Sebagai contoh, membangun budaya organisasi yang berfokus pada kontrol proses *internal (hierarchy)* membutuhkan ahli-ahli administratif yang berfokus pada proses *re-engineering* dan menciptakan infrastruktur yang efisien.

Membangun budaya *adhocracy (open system)* memerlukan agen perubahan yang mampu memfasilitasi transformasi dan pembaharuan organisasi Cameron dan Quinn (1999).

Dengan menggunakan beberapa analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi komitmen kerja para perawatnya sebesar 6.3%, namun lebih mengutamakan hubungan antar manusianya yang mampu menciptakan budaya positif berkaitan dengan organisasi, keterlibatan pekerjaan, serta pemberdayaan dan juga tentunya kepuasan kerja yang lebih optimal Goodman et al (2002).

## **5.2 implikasi penelitian**

Bagi RSGM Maranatha; UPT Unpad serta RSGM Unpad penelitian ini memberikan gambaran pengaruh budaya organisasional terhadap komitmen organisasional perawat dan seberapa tinggi tingkat komitmen perawat.. Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen perawat. Oleh sebab itu pihak kedua rumah sakit dapat meningkatkan komitmen perawatnya dengan faktor lain seperti kompensasi intrinsik dan ekstrinsik, kenaikan jabatan, komunikasi, pertukaran karyawan, karakteristik pekerjaan. Dengan demikian karyawan akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya.

## **5.3 keterbatasan peneliti dan saran penelitian mendatang**

Beberapa keterbatasan penelitian ini yang pertama yaitu, kurangnya sampel dalam penelitian karena keterbatasan waktu dan tempat. Kedua, penelitian diberlakukan hanya kepada perawat saja, dengan demikian pengaruh budaya terhadap komitmen tidak terlihat pada dokter, karyawan kebersihan, customers service operation, manajer, direktur.

Dengan demikian, beberapa hal yang dapat disarankan untuk penelitian mendatang adalah yang pertama, kurangnya sampel dalam penelitian agar mengambil banyak sampel di tempat penelitian sejenis. Kedua, penelitian diberlakukan hanya kepada perawat saja, dengan demikian pengaruh budaya terhadap komitmen kurang terlihat, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti secara keseluruhan pihak yang terlibat di dalam organisasi seperti dokter, karyawan kebersihan, customers service operation, manajer, direktur.

#### **5.4 saran bagi pihak manajemen**

Pihak manajemen sebaiknya memperhatikan kebudayaan organisasi yang dipimpinnya. Apakah kebudayaannya masih kuat dan masih dibudidayakan sebagai sebuah komitmen untuk kemajuan organisasi apa tidak. Maka dari itu pihak manajemen wajib melakukan survey rutin untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat komitmen para karyawannya.