

## BAB VI

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini berusaha menguji pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi perawat dalam hal ini motivasi bertindak sebagai variabel intervening dan dimoderating oleh tuntutan tugas. Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Adanya hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja perawat di RSUD dr Achmad Darwis. Ada hubungan yang signifikan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi. Mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai peranan penting dalam meningkatkan motivasi perawat RSUD dr Achmad Darwis.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat di RSUD dr Achmad Darwis. Artinya bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja perawat di RSUD dr Achmad Darwis.
3. Ada pengaruh Motivasi terhadap komitmen organisasi perawat di RSUD dr Achmad Darwis. Hal ini menunjukkan bahwa seorang perawat di RSUD dr Achmad Darwis yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya.
4. Ada hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi perawat RSUD dr Achmad Darwis. Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan delegatif berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Artinya bila gaya

- kepemimpinan partisipatif dan delegatif yang digunakan maka dapat meningkatkan komitmen organisasi perawat RSUD dr Achmad Darwis.
5. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi perawat. Artinya bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan komitmen organisasi perawat RSUD dr Achmad Darwis.
  6. Motivasi merupakan variabel intervening bagi hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Komitmen Organisasi. Dapat juga diartikan bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasi perawat RSUD dr Achmad Darwis perlu didukung oleh motivasi yang tinggi dari perawat dan juga penggunaan gaya kepemimpinan yang sesuai dalam hal ini adalah gaya partisipatif dan delegatif
  7. Motivasi mengintervening lingkungan kerja terhadap komitmen perawat, artinya bahwa motivasi merupakan variabel intervening bagi hubungan antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan untuk meningkatkan komitmen organisasi perawat RSUD dr Achmad Darwis maka hal yang harus dilakukan adalah memberikan perhatian penuh terhadap motivasi dan terhadap lingkungan kerja fisik dan non fisik.
  8. Tuntutan tugas bukan merupakan variabel moderasi. Artinya variabel tuntutan tugas tidak mempunyai dampak dalam memperkuat ataupun memperlemah hubungan motivasi terhadap komitmen organisasi perawat RSUD dr Achmad Darwis.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan maupun kelemahan. Disisi lain, keterbatasan dan kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini dapat menjadi sumber bagi penelitian yang akan datang. Beberapa keterbatasan yang mempengaruhi hasil penelitian antara lain:

1. Penelitian ini belum memasukkan pengembangan perawat sebagai variabel penelitian, sedangkan salah satu faktor yang turut mempengaruhi komitmen organisasional adalah pengembangan karyawan hal ini berhubungan dengan aktualisasi diri dan harapan setiap karyawan untuk menjadi lebih baik.
2. Faktor usia, lama waktu bekerja, dan status pendidikan akan turut mempengaruhi karyawan dalam bekerja serta kemampuannya dalam menghadapi tekanan dalam pelaksanaan pekerjaan, kemampuan menghadapi, dan menyelesaikan permasalahan di tempat kerja, tapi belum dibahas dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan yang melekat dalam metode survei yaitu peneliti tidak bisa mengontrol jawaban responden apabila responden tidak jujur dalam menjawab pertanyaan yang diajukan dan tidak lengkapnya pengisian kuesioner, tapi telah diminimalisir dengan cara mendampingi responden saat mengisi kuisisioner.
4. Penelitian ini belum membedakan sampel status kepegawaian yaitu PNS dan non PNS, padahal status kepegawaian juga bisa mempengaruhi komitmen organisasi dan motivasi karyawan.

### **5.3 Saran untuk peneliti selanjutnya**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut.

1. Dari hasil penelitian, komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 67 %, untuk peneliti yang akan datang sebaiknya menambahkan variabel independen yang lain, misalnya faktor lain seperti iklim organisasi, kepuasan kerja, status kepegawaian dan lain sebagainya.
5. Penelitian yang akan datang mengenai aspek yang sama sebaiknya perlu dilakukan penelitian dengan wawancara dan metode kualitatif.

## 5.4 Implikasi Penelitian

Implikasi yang bisa disampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :Gaya kepemimpinan yang sesuai digunakan untuk perawat di RSUD dr Achmad Darwis adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Para pimpinan perlu sering turun ke bawah menjalin komunikasi dengan para karyawan serta membimbing karyawan agar bekerja lebih baik dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga hal ini akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik karena mendapat dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugas. Seorang pimpinan harus lebih peka terhadap karyawannya terutama dalam menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi karyawan.

1. Pihak RSUD dr Achmad Darwis lebih memperhatikan lagi lingkungan kerja fisik, yaitu melengkapi peralatan yang digunakan perawat dalam bekerja, memberikan fasilitas yang memadai sehingga perawat dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal.
2. Pada faktor motivasi disamping memperhatikan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja masih perlu memperhatikan faktor lain yang mempengaruhi motivasi antara lain evaluasi kinerja, kesempatan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, kesempatan mendapatkan pelatihan dan bonus.

Dalam hal tuntutan tugas sebaiknya pimpinan membuat *job description* masing-masing bagian sehingga tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian karyawan. Seorang pimpinan harus mampu memperkirakan seberapa banyak waktu yang diperlukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa merasa terbebani.