BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Poliklinik RSU Bunda Padang. Penelitian ini menggunakan 3 variabel Independen dan 1 variabel Dependen. Variabel Independen pada penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, dan variabel Dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner pada 35 orang yang menjadi sampel dalam penelitian, kemudian data pada penelitian ini diolah menggunakan *Microsoft Excel dan IBM SPSS Statistic Version 26*. Dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa :

1. Penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat Poliklinik RSU Bunda Padang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dimiliki perawat maka perawat akan lebih nyaman untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang lebih produktif seperti budaya membantu apabila ada perawat lain yang membutuhkan bantuan.

2. Selanjutnya dari hasil penelitian menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi untuk lebih kreatif dalam bekerja yang dimiliki perawat, maka perawat akan lebih produktif dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.
3. Terakhir dari hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja dirumah sakit sangat baik dan kondusif maka perawat akan lebih nyaman untuk bekerja dan terjadinya peningkatan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitan yang sudah dilakukan, terdapat beberapa implikasi terhadap faktor Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perawat RSU Bunda Padang, antara lain :

1. Sesuai dengan hipotesis pertama yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya. Meningkatkan budaya organisasi bisa dilakukan dengan cara memperkuat budaya kerjasama ataupun saling membantu apabila ada perawat lain yang membutuhkan bantuan. Maka dari itu RSU Bunda Padang diharapkan bisa meningkatkan budaya organisasi di lingkungan rumah sakit

dengan cara membudayakan kegiatan-kegiatan bersama berupa olahraga ataupun kegiatan keagamaan lainnya secara bersama-sama. Dengan kebersamaan tersebut akan memperbaiki budaya organisasi di rumah sakit. Dengan demikian kinerja karyawan akan lebih meningkat lagi dan apabila kinerja karyawan meningkat, maka karyawan akan merasa puas dengan pencapaiannya.

2. Sesuai dengan hipotesis kedua yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja yang dimiliki perawat, maka akan membawa pengaruh terjadinya peningkatan terhadap kinerja karyawan. Meningkatkan motivasi kerja bisa dilakukan dengan cara memotivasi diri untuk lebih kreatif dalam bekerja ataupun memiliki kerja tim yang solid. Maka dari itu RSU Bunda Padang diharapkan bisa memberikan penghargaan terhadap karyawan yang memberikan ide atau inovasi bagi rumah sakit berupa bonus ataupun lainnya, serta rumah sakit juga bisa melaksanakan kegiatan rekreasi bersama untuk seluruh karyawan disetiap tahunnya.
3. Sesuai dengan hipotesis ketiga yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya. Meningkatkan lingkungan kerja bisa dilakukan dengan cara memberikan suasana kerja yang baik dan kondusif. Maka dari itu RSU Bunda Padang diharapkan bisa memberikan ruangan untuk bersantai untuk

beristirahat, ataupun menambah alat pendingin ruangan agar perawat bekerja dengan lebih nyaman.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya. Penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja karyawan hanya menggunakan faktor budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti pada penelitian ini.
2. Sampel dalam penelitian ini sangat terbatas dan masih dalam skala yang relatif kecil, akibatnya data yang didapat tidak terlalu akurat.
3. Metodelogi pengumpulan data pada penelitian ini hanya menggunakan metode kuantitatif yaitu penyebaran kuisioner kepada responden.

5.4 Saran Penelitian Selanjutnya

Adapun saran yang dapat diberikan agar berguna bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas keberagaman sampel sehingga benar-benar dapat mewakili populasi dalam penelitian ini agar hasil penelitian bisa lebih akurat.
2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan objek yang diteliti tidak hanya terbatas pada Rumah Sakit saja, namun juga dapat meneliti dari organisasi atau perusahaan lainnya.
3. Disarankan untuk penelitian berikutnya menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Seperti profesionalitas, *teamwork*, disiplin kerja, kompensasi, kepemimpinan, kepuasasn kerja, dan lain-lain.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJADJAAN BANGSA