

BAB V

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN RSUD dr. Sadikin. Artinya budaya organisasi belum diterapkan dengan maksimal, sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN RSUD dr. Sadikin.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN RSUD dr. Sadikin. Artinya kepuasan kerja dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja.
3. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN RSUD dr. Sadikin. Artinya dengan penempatan kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, keterampilan, kompetensi, dan pengalaman, maka pekerjaan akan diselesaikan dengan baik dan terjadi peningkatan kinerja.
4. Penempatan kerja memoderasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja ASN RSUD dr. Sadikin, hal ini diartikan bahwa penempatan kerja memperkuat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja ASN RSUD dr. Sadikin. Artinya penempatan kerja berhasil menjadi pemoderasi antara budaya organisasi terhadap kinerja, karena dengan penempatan yang tepat dan implementasi budaya organisasi terlaksana dengan baik, maka dapat berdampak kepada peningkatan kinerja.

5. Penempatan kerja memoderasi pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja ASN RSUD dr. Sadikin, hal ini diartikan bahwa penempatan kerja memperkuat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja ASN RSUD dr. Sadikin. Artinya penempatan kerja berhasil menjadi pemoderasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja, karena dengan penempatan yang tepat, maka pekerjaan yang sudah memenuhi harapan pegawai, maka pegawai semakin merasa puas terhadap pekerjaan dan kinerja mengalami peningkatan.

1.2 Implikasi

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat dibuat implikasi yang mampu memberikan manfaat positif. Secara umum terdapat beberapa implikasi yang dapat diajukan berhubungan dengan masing-masing variabel penelitian. Berikut ini beberapa implikasi bagi peneliti untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Nilai-nilai budaya organisasi di RSUD dr. Sadikin Kota Pariaman yang masih belum kuat, dilihat berdasarkan jawaban responden dalam pengisian kuesioner pada dimensi orientasi pegawai (orientasi dan prioritas) yaitu masih kurangnya perhatian dan prioritas terhadap kebutuhan pegawai seperti dalam memenuhi kebutuhan peningkatan keterampilan, lalu masih kurangnya prinsip bersama yang konsisten di rumah sakit, dan terdapat kebijakan yang tidak menguntungkan yang dirasa oleh pegawai terhadap kesejahteraan, karena kurang memprioritaskan kebutuhan pegawai. Selanjutnya pegawai masih belum

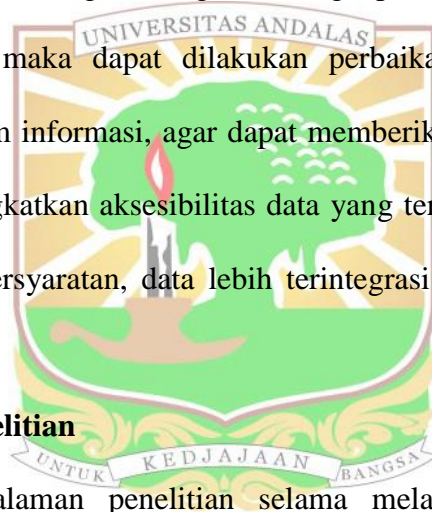
menjalankan dan memiliki nilai-nilai kuat dalam hal orientasi pada hasil kerja, dilihat pada kasus dimana pasien masih memberikan komplain mengenai sikap pegawai yang kurang ramah dan pelayanan yang masih kurang maksimal. Jika budaya organisasi masih lemah, maka akan mengakibatkan pegawai cenderung tidak memiliki arah yang jelas, lalu kinerja menjadi tidak optimal. Maka, langkah perbaikan khususnya pada dimensi orientasi pegawai pada budaya organisasi RSUD dr. Sadikin antara lain:

- a. Memberikan kesempatan yang lebih untuk pelatihan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan pegawai, sehingga akan tercipta suasana kerja yang selalu berkembang dan meningkatkan kompetensi pegawai.
- b. Selanjutnya selalu memberikan motivasi terhadap pegawai dalam bekerja, dengan terbuka menerima dan berbagi ide-ide kreatif dari pegawai, lalu dengan menghargai kontribusi setiap pegawai seperti cara memberikan pujian, penghargaan, dan dukungan yang diperlukan untuk terus belajar dan berkembang, maka akan tercipta suasana kerja yang saling menghargai di dalam organisasi, pegawai yang merasa dihargai dan dimotivasi akan terus memberikan yang terbaik bagi organisasi.
- c. Sebagai instansi Rumah Sakit yang memiliki berbagai bagian atau unit dan banyaknya jumlah pegawai, maka dapat ditingkatkan lagi sistem komunikasi yang efektif, agar menghindari kesalahpahaman dan bias dalam informasi yang diterima.

2. Dari hasil penelitian ini, langkah perbaikan yang perlu diambil oleh RSUD dr. Sadikin untuk meningkatkan kepuasan kerja yaitu pada bentuk fisik, suasana kerja dan lingkungan rumah sakit yang kondusif menjadi perhatian khusus, sebab hal ini sangat mempengaruhi puas tidaknya pegawai dalam bekerja. Dari segi bentuk fisik dapat dilakukan seperti melakukan perbaikan fasilitas yang sudah rusak, fasilitas yang sudah tidak layak pakai, meningkatkan penampilan fisik dan desai bangunan Rumah Sakit baik itu bagian dalam ruangan dan luar ruangan. Lalu perbaikan suasana kerja dengan meningkatkan kenyamanan tempat kerja seperti kebersihan tempat kerja, lalu keamanan sekitar rumah sakit dengan pengamanan yang harus siap siaga, serta memberikan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan dalam pelayanan kepada pasien seperti alat kesehatan yang mumpuni, komputer, printer, scanner, dan alat penunjang lainnya. Selanjutnya perbaikan dari segi lingkungan dan fasilitas pendukung lainnya dikarenakan lokasi yang cukup jauh dari pusat kota dan belum ada akses transportasi umum, maka diharapkan akan akses ke rumah sakit akan lebih mudah jika tersedianya angkutan umum serta fasilitas sekitar lingkungan rumah sakit yang bisa memfasilitasi pegawai dan keluarga pasien, seperti kedai makanan, *mini market*, toko *fotocopy*, dan lain- lain

2. Dari hasil penelitian ini, langkah perbaikan yang perlu diambil oleh RSUD dr. Sadikin untuk meningkatkan kinerja melalui penempatan kerja yang tepat atau memberikan posisi kerja yang sesuai dengan latar belakang

pendidikan, pengalaman, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki seorang pegawai yang berdampak bahwa pegawai akan lebih mudah dalam memahami, menikmati, dan berhasrat yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga terjadinya peningkatan kinerja. Selain itu dalam masalah administrasi dan penempatan kerja yang masih belum sesuai, dan dikarenakan RSUD dr. Sadikin merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas dibawah OPD Dinas Kesehatan masih ditemukan permasalahan kepengurusan berhubungan dengan kelengkapan berkas seperti dalam kenaikan jabatan, maka dapat dilakukan perbaikan dengan melakukan implementasi sistem informasi, agar dapat memberikan manfaat yang lebih baik seperti meningkatkan aksesibilitas data yang tersaji secara akurat juga dalam verifikasi persyaratan, data lebih terintegrasi dan lebih efektif dari ketepatan waktu.



1.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman penelitian selama melakukan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini tidak sempurna serta memiliki banyak keterbatasan yang mempengaruhi hasil yang diharapkan, Oleh karena itu, keterbatasan-keterbatasan ini diharapkan lebih di perhatikan lagi untuk penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan tersebut antara lain:

1. Penelitian ini menggunakan variabel terbatas yang hanya mencakup variabel dari budaya organisasi, kepuasan kerja, kinerja dan penempatan

kerja. sementara banyak faktor lain yang mempengaruhi terhadap permasalahan yang ada pada RSUD dr. Sadikin Kota Pariaman.

2. Penelitian ini terbatas hanya pada ASN yang bekerja di RSUD dr. Sadikin Kota Pariaman.
3. Objek penelitian ini hanya dilakukan pada RSUD dr. Sadikin Kota Pariamanyang merupakan salah satu diantara banyaknya instansi di lingkungan Pemerintah Kota Pariaman.

1.4 Saran

Adapun saran penulis berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini seperti menggunakan variabel lain yang dan dapat memperkuat penelitian selanjutnya agar terjadi peningkatan kinerja yang lebih maksimal.
2. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat menambah jumlah sampel atau responden penelitian dan menggunakan data terbaru untuk mempertajam hasil simpulan penelitian.
3. Disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk memperluas penelitian terhadap objek pelayanan dari sektor pemerintah lainnya seperti Dinas Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan juga objek pelayanan dari sektor swasta seperti perbankan, perusahaan asuransi dan lain sebagainya

