

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spritual, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan RS BMC Padang Sumatera Barat. Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan program SmartPLS 3 sebagai alat analisis dan uji instrumen. Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama, menunjukkan kecerdasan emosional karyawan RS BMC tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan tersebut.
2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa kecerdasan spritual yang dimiliki karyawan RS BMC padang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan RS BMC Padang tersebut. Hal ini disebabkan karyawan RS BMC Padang bekerja sesuai kekuatan spiritualnya yang baik. Dimana karyawan lebih fokus bekerja dengan menggunakan kecerdasan spritual yang dimilikinya.
3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan RS BMC Padang. Hal ini disebabkan karyawan RS BMC Padang telah menerapkan nilai budaya secara optimal. Apabila dalam sebuah

perusahaan menerapkan budaya disiplin maka itulah yang menjadi kebiasaan para karyawan perusahaan. Dan apabila suatu perusahaan mengutamakan budaya kinerja tinggi, maka itulah yang akan dilakukan oleh karyawan

## 5.2 Implikasi Penelitian

Pada bagian ini disajikan implikasi penelitian terhadap faktor kecerdasan emosional, kecerdasan spritual, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan RS BMC Padang.

1. Sesuai dengan hipotesis pertama yang menjelaskan kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan RS BMC Padang. Secara keseluruhan hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional karyawan RS BMC Padang adalah tidak baik. Ini dapat dilihat dari nilai rata-rata kuesioner yang diisi oleh karyawan tersebut. Untuk itu karyawan RS BMC Padang perlu meningkatkan kecerdasan emosionalnya dengan cara memotivasi diri sendiri, mengendalikan diri, dan intropeksi diri.
2. Sesuai hipotesis kedua yang menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan RS BMC Padang. Hasil penelitian ini secara keseluruhan menjelaskan bahwa kecerdasan spritual karyawan RS BMC Padang adalah baik. Untuk itu kecerdasan spritual yang dimiliki karyawan RS BMC padang perlu dipertahankan dengan cara mau menerima dan membuka diri diantara karyawan. Karena kecerdasan spritual berperan sebagai penyeimbang



dan pengontrol antara kecerdasan intelektual dan emosional (Zohar, 2001).

3. Sesuai dengan hipotesis ketiga yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS BMC Padang. Hasil penelitian ini secara keseluruhan menjelaskan bahwa karyawan RS BMC Padang mengetahui budaya organisasi dengan baik. Untuk itu perlu dipertahankan penerapan dan implementasi budaya organisasi secara optimal dan menganggap budaya sebagai identitas dan nilai dalam bekerja. Selain itu pihak manajemen diharapkan bisa mempertahankan sosialisasi budaya organisasi dan pengontrolan dalam implementasinya. Dengan begitu budaya akan menjadi nilai dan filosofi bagi karyawan dalam bekerja. Misalnya tidak membedakan dalam memberikan pelayanan kepada pasien, konsisten melayani semua keperluan pasien, dan tidak memaksakan ritual keagamaan tertentu kepada pasien.



### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Dalam melaksanakan penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yaitu:

1. Kuesioner yang disampaikan kepada responden melalui perwakilan masing-masing divisi RS BMC Padang, sehingga responden tidak didampingi pada saat pengisian kuesioner. Peneliti tidak mengetahui apakah kuesioner benar-benar diisi oleh responden yang bersangkutan.

Selain itu ada kemungkinan responden kurang paham maksud dari pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalam kuesioner.

2. Sampel homogen karena hanya di ambil dari satu jenis RS saja.
3. Karena sibuknya karyawan dengan berbagai aktivitas pekerjaan menyebabkan kuesioner yang dibagi tidak diisi semuanya.

#### 5.4 Saran Penelitian

Adapun saran penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Sampel yang diambil dalam penelitian ini hanya pada beberapa divisi saja. Sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk mengambil sampel dari seluruh divisi dengan meminta izin pada pihak manajemen.
2. Perlunya kerja sama yang baik antara pihak manajemen atau perusahaan dengan pihak peneliti. Sehingga penelitian bisa berjalan dengan baik dan optimal.
3. Untuk hasil yang lebih akurat penelitian selanjutnya bisa menambahkan teknik wawancara dalam analisis data, karena penelitian ini terkait dengan kecerdasan emosional, spiritual dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang perlu dilihat secara langsung dari karyawan itu sendiri.

