

BAB V

PENUTUP

Pada bab lima ini penulis akan menyimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan, membuat suatu implikasi bagi pihak manajerial, memberikan saran serta keterbatasan yang melingkupi penelitian ini.

A. Kesimpulan

1. Hasil analisis karakteristik demografi responden dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - a. Mayoritas responden dalam penelitian adalah perempuan yaitu sebesar 80%.
 - b. Mayoritas responden dalam penelitian ini berusia dibawah 30 tahun yaitu sebesar 48%.
 - c. Mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki jenjang pendidikan Akademi (D3) yaitu sebesar 82%.
 - d. Mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pengalaman kerja antara 1 sampai 5 tahun yaitu sebesar 54%.
2. Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
 - a. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial) variabel budaya organisasi dan variabel iklim keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

- b. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan variabel iklim keselamatan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
 - c. Berdasarkan nilai *adjusted R-square* (koefisien determinasi), variabel budaya organisasi dan variabel iklim keselamatan kerja mampu menjelaskan variansi kepuasan kerja sebesar 47,6%, sedangkan 52,4% variansi kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel-variabel selain variabel budaya organisasi dan variabel iklim keselamatan kerja.
3. Uji *mean* (rata-rata) variabel budaya organisasi dan iklim keselamatan kerja
- a. Nilai rata-rata (*mean*) budaya organisasi adalah 3,73. Nilai rata-rata (*mean*) iklim keselamatan kerja adalah 3,68. Kedua variabel tersebut masuk kedalam kategori tinggi (3,41 sampai 4,20). Hal ini berarti bahwa dari hasil jawaban responden dalam penelitian ini menunjukkan terdapat budaya organisasi dan iklim keselamatan kerja yang kuat (tinggi) pada Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi.
 - b. Terdapat 2 indikator variabel budaya organisasi yang memiliki nilai *mean* dalam kategori sedang yaitu indikator fokus pada konsumen dan keterbukaan dan umpan balik antar karyawan. Masing-masing indikator tersebut memiliki nilai *mean* sebesar 3,40 dan 3,34. Kedua indikator variabel tersebut masuk kedalam kategori sedang (2,61 sampai 3,40).
 - c. Terdapat 1 indikator variabel iklim keselamatan kerja yang memiliki nilai *mean* dalam kategori sedang yaitu indikator minim konflik dan

komunikasi yang baik. Indikator tersebut memiliki nilai mean sebesar 3,34. Indikator tersebut masuk dalam kategori sedang (2,61 sampai 3,40).

B. Implikasi Manajerial

Suatu organisasi harus dapat mengelola sumber daya yang ada untuk dijadikan sebagai salah satu *strategic tools* dalam menghadapi ketatnya persaingan. Budaya organisasi dan kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi untuk tetap bersaing dengan organisasi lain.

Sebagai sebuah organisasi, Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi merupakan penyedia jasa layanan kesehatan yang memerlukan penilaian terhadap budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, khususnya terhadap para perawat. Hal ini disebabkan karena dalam konteks rumah sakit sebagai penyedia layanan kesehatan, para perawat merupakan ujung tombak yang berperan besar dalam menentukan kesuksesan dan keberhasilan suatu rumah sakit dalam mencapai visi misi organisasi dan memberikan layanan kesehatan bagi masyarakat.

Karyawan atau pekerja yang terlibat dalam perilaku aman (*safe behaviors*) dan mendukung perilaku kerja aman, lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif akan berpengaruh pada kepuasan dan komitmen karyawan. Organisasi yang berkomitmen pada keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya akan meningkatkan persepsi karyawan bahwa mereka adalah aset berharga bagi organisasi, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Owens, 2011: 23).

Iklim keselamatan kerja yang positif, dimana karyawan memandang bahwa keselamatan dan kesehatan kerja menjadi prioritas dan komitmen organisasi, akan

meningkatkan komitmen dan kepuasan terhadap organisasi, sehingga mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja (Clarke, 2010: 558).

Penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi dan iklim keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun diharapkan pihak manajemen Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi dapat mengembangkan dan memperbaiki lagi budaya organisasi dan iklim keselamatan kerja yang ada demi terciptanya kepuasan kerja yang lebih baik lagi. Peneliti merekomendasikan bahwa para pembuat kebijakan atau pihak manajemen rumah sakit dapat menciptakan budaya organisasi dan iklim keselamatan kerja yang mendukung untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja para perawat. Misalnya dengan praktek-praktek kerja yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman dan mendukung, visi misi yang jelas, penilaian kinerja dari atasan kepada bawahan, dan penilaian dari sesama rekan kerja.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti mengajukan beberapa saran berikut ini:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi (kuat) budaya organisasi maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja. Hasil uji *mean* (rata-rata) variabel budaya organisasi adalah 3,73. Variabel tersebut masuk kedalam kategori tinggi (3,41 sampai 4,20). Hal ini berarti bahwa dari hasil jawaban responden dalam penelitian ini menunjukkan terdapat budaya organisasi yang kuat (tinggi) pada

Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi. Namun demikian, terdapat 2 indikator variabel budaya organisasi yang memiliki nilai *mean* dalam kategori sedang yaitu indikator fokus pada konsumen dan keterbukaan dan umpan balik antar karyawan. Masing-masing indikator tersebut memiliki nilai *mean* sebesar 3,40 dan 3,34. Kedua indikator variabel tersebut masuk kedalam kategori sedang (2,61 sampai 3,40). Berikut ini adalah saran peneliti terkait dengan hasil penelitian:

- a. Pihak manajemen Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi disarankan untuk dapat lebih menerima saran dan komentar dari pelanggan, dalam hal ini adalah pasien rumah sakit. Meskipun nantinya saran dan komentar dari pasien rumah sakit dapat menyebabkan perubahan kebijakan dan mempengaruhi keputusan manajemen rumah sakit. Hal ini dapat dilakukan agar Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi dapat lebih berkembang menjadi lebih baik lagi.
- b. Pihak manajemen Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi disarankan untuk dapat mendorong para karyawan, khususnya para perawat untuk saling memberikan umpan balik (*feedback*) secara terbuka dan jujur satu sama lain. Pihak manajemen Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi dapat mengusahakan hal ini dengan mengadakan pertemuan rutin secara berkala (misalnya setiap minggu atau setiap bulan), yang ditujukan untuk terciptanya diskusi, baik itu antar sesama perawat dan perawat dengan atasannya.

2. Iklim keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi iklim keselamatan kerja maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja. Hasil uji *mean* (rata-rata) variabel iklim keselamatan kerja adalah 3,68. Variabel tersebut masuk kedalam kategori tinggi (3,41 sampai 4,20). Hal ini berarti bahwa dari hasil jawaban responden dalam penelitian ini menunjukkan iklim keselamatan kerja yang kuat (tinggi) pada Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi. Namun demikian, terdapat 1 indikator variabel iklim keselamatan kerja yang memiliki nilai *mean* dalam kategori sedang yaitu indikator minim konflik dan komunikasi yang baik. Indikator tersebut memiliki nilai *mean* sebesar 3,34. Indikator tersebut masuk dalam kategori sedang (2,61 sampai 3,40). Berikut ini merupakan saran peneliti terkait hasil penelitian:

- a. Pihak manajemen Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi disarankan untuk dapat mendorong terciptanya komunikasi antar perawat yang lebih baik, komunikasi yang baik ini diharapkan dapat meredam konflik yang mungkin akan tercipta di kemudian hari. Manajemen harus dapat menemukan sumber dari potensi konflik yang mungkin muncul. Suatu konflik tidak akan muncul apabila terjalin komunikasi yang baik. Peneliti menyarankan manajemen rumah sakit untuk mengadakan suatu kegiatan yang dapat membangun komunikasi antar perawat seperti kegiatan *outbound* bersama, pertemuan rutin antar perawat seperti misalnya membuat acara minum teh bersama, dan sebagainya.

- b. Melakukan evaluasi secara berkala (evaluasi bulanan atau tahunan) terhadap kemampuan para perawat dan juga pemimpin unit dalam aplikasi kebijakan keselamatan kerja. Termasuk di dalamnya, melakukan evaluasi lingkungan tempat kerja (kebersihan dan kerapihan).
3. Nilai *adjusted R-square* (koefisien determinasi), variabel budaya organisasi dan variabel iklim keselamatan kerja pada penelitian ini menjelaskan variansi kepuasan kerja sebesar 47,6%, sedangkan 52,4% variansi kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel-variabel selain variabel budaya organisasi dan variabel iklim keselamatan kerja. Oleh karena itu, peneliti menyarankan bagi penelitian selanjutnya yang mengangkat topik kepuasan kerja untuk menyertakan variabel-variabel lain seperti: kepemimpinan, stress kerja, motivasi kerja, komitmen kerja, komunikasi, dan sebagainya.

D. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menyadari bahwa pada penelitian ini terdapat banyak keterbatasan yang dimiliki penulis selama menyusun penelitian ini.

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Pengukuran variabel budaya organisasi tidak hanya bisa diukur melalui kuesioner, peneliti harus tinggal di tempat penelitian dan melakukan proses pengamatan.
2. Peneliti tidak dapat melacak kebenaran data yang diberikan oleh responden, apabila responden tidak dapat memberikan jawaban yang jujur maka hasil penelitian dapat menjadi bias. Namun demikian penulis telah mengusahakan

keterbatasan ini dengan cara meminta divisi personalia Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi untuk melakukan pengawasan dalam pengisian kuesioner.

3. Penggunaan daftar pertanyaan sebagai instrumen dalam penelitian ini tetap memiliki kemungkinan bias antara persepsi responden dengan kenyataan atau fakta yang ada.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., 2005, *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, M., 1998, *Psikologi Industri*, Edisi Ke-empat, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Clarke, S., 2010, An Integrative Model of Safety Climate: Linking Psychological Climate and Work Attitudes to Individual Safety Outcomes Using Meta-Analysis, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, The British Psychological Society.
- Dajan, A., 1991, *Pengantar Metode Statistika*, Jilid 1, LP3ES, Jakarta.
- Fey, C.F., Denison, D.R., 2003, *Organizational Culture and Effectiveness*, The William Davidson Institute, The University of Michigan Business School.
- Huang, Y.H., Lee, J., McFadden, A.C., Murphy, L.A., Robertson, M.M., Zohar, D., 2014, "The Impact of Safety Climate Beyond Safety Outcomes: Job Satisfaction, Employee Engagement and Objective Turnover Rate", *Nordic Ergonomics Society Annual Conference*. Liberty Mutual Research Institute for Safety, Hopkinton, MA, USA.
- Kartika, M., Stepanus, M., 2011, Pengaruh Iklim Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat: Studi Kasus di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi, *Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia*.
- Kuncoro, M., 2009, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Martono, N., 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Mclain, D.L., 1995, Responses to Health and Safety Risk In The Work Environment. *Academy of Management Journal*, Virginia State University.
- Owens, M., 2011, *The Effect of Safety Climate, Teamwork and Sustainable Motivation On Nurse Job Satisfaction and Intent To Stay*, Published Doctoral Dissertation, The University of Texas at Tyler.
- Robbins, S., 1996, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2, Prenhallindo, Jakarta.

- Robbins, S., Judge, T.A., 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Terjemahan, Edisi 12, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S. dan Coulter M., 2012, *Management*, 11th Edition, Pearson Prentice Hall.
- Sabri, P.S.U., Ilyas, M. and Amjad, Z., 2011, "Organizational Culture and Its Impact on the Job Satisfaction of the University Teachers of Lahore in Pakistan", *International Journal of Business and Social Science*.
- Sekaran, U., 2006, *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suliyanto, 2006, *Metode Riset Bisnis*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sumarsono, S.H.M., 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sunyoto, D., 2007, *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat: Ringkasan dan Kasus*, Penerbit Amara Books, Yogyakarta.
- Suparmoko, 1996, *Metode Penelitian Praktis: Untuk Ilmu Sosial dan Ekonomi*, Edisi Ke-3, BPFE, Yogyakarta.
- Susanto, A.B., 2004, *Menjadi Supercompany: Melalui Budaya Organisasi yang Tangguh dan Futuristik*. Quantum Bisnis dan Manajemen, Jakarta.
- Suwarto, F.X., Koeshartono, D., 2009, *Budaya Organisasi: Kajian Konsep dan Implementasi*, Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta.
- Tsai, Y., 2011, "Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction", *Journal of BMC Health Services Research*.
- Wibowo, 2010, *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Wijaya, T., 2011, *Cepat Menguasai SPSS 19 Untuk Olah dan Interpretasi Data Penelitian*, Penerbit Cahaya Atma, Yogyakarta.
- Yamin, S., Rachmach L.A., Kurniawan, H., 2011, *Regresi dan Korelasi Dalam Genggaman Anda: Aplikasi dengan Software SPSS, EVIEWS, dan STATGRAPHICS*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.