

BAB 5

KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji secara parsial pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Sogaten Kota Madiun. Dari hasil pengujian serta analisis yang telah dibahas dan dilakukan pada bab 4, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Variabel budaya organisasi (X1) memiliki berpengaruh signifikan dan positif pada kepuasan kerja perawat RSUD Sogaten Kota Madiun yang berarti semakin meningkatnya budaya organisasi dapat mempengaruhi tingginya kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa indikator inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada individu, orientasi pada tim, agresivitas, dan stabilitas tidak meningkatkan kepuasan kerja perawat RSUD Sogaten Kota Madiun.
- b. Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan dan positif pada kepuasan kerja perawat RSUD Sogaten Kota Madiun yang berarti semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh perawat dapat mempengaruhi semakin tingginya kepuasan kerja perawat. Hal tersebut menjelaskan bahwa indikator penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan karyawan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan atasan dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat RSUD Sogaten Kota Madiun.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah peneliti hanya mengambil dua variabel dependen yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja, diduga ada faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja di RSUD

Sogaten Kota Madiun, dengan objek penelitian adalah perawat dengan status tetap.

5.3 Saran

a. Saran Akademis

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang belum diteliti, misalnya gaya kepemimpinan yang dikaji pengaruhnya pada kepuasan kerja (Setiawan dan Kurniawati, 2020). Menurut Edison dkk (2016:93) Perilaku seorang pemimpin dan/atau metode memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan tertentu disebut sebagai gaya kepemimpinan mereka (Edison et al., 2016:93). Ekspresi perilaku seorang pemimpin yang berkaitan dengan kemampuannya dalam membimbing orang lain disebut gaya kepemimpinannya, dan etos kerja yang dikaji pengaruhnya pada kepuasan kerja (Nofitasari dan Prasetyo, 2021). Etos kerja merupakan pola pikir yang muncul dari kesadaran diri dan kehendak bebas serta didasarkan pada sistem nilai budaya yang berorientasi pada pekerjaan (Sukardewi, 2013:3). Etos terbentuk oleh beragamnya perilaku, pengaruh budaya, dan sistem nilai yang diyakini seseorang (Tasmara, 2002:15). Penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel penelitian dengan menggunakan sampel baik perawat dengan status tidak tetap sehingga dapat menjadi kajian perbandingan.

b. Saran Praktis

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada RSUD Sogaten Kota Madiun pada variabel budaya organisasi yang mendapatkan respon dengan nilai terendah (4,36) yaitu tentang perasaan senang dengan pekerjaan, dapat dijadikan fokus perhatian pengelola rumah sakit untuk dapat mengembangkan rasa keterlibatan dan keterikatan perawat akan pekerjaan perawatan melalui program kebersamaan dalam kerja sama antar perawat, analisis dan evaluasi kerja agar dapat dikaji beban pekerjaan yang membutuhkan peningkatan kompetensi,

sehingga perawat semakin merasa senang menjalankan pekerjaannya, karena kompeten dalam bekerja.

Sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dari sisi luas ruangan ada baiknya RSUD Sogaten Kota Madiun untuk mengatur atau menata ulang ruang kerja perawat agar terasa lebih luas, untuk keamanan ditempat kerja sebaiknya ditambah kamera CCTV diarea yang susah untuk dijangkau oleh mata.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas. S. (2010). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Ansar, dkk. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai SAMSAT Kabupaten Maros. *Jurnal Online ELPEI (JOMEL)*. 3(2) 668-697
- Ardila. Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi (Skripsi, Program Sarjana Universitas Islam Negeri Jambi). Diunduh dari <http://repository.uinjambi.ac.id/id/eprint/10434>.
- Arifin,A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Industri Terasi di Kabupaten Sumenep. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(1), 577-588.
- Arikunto, Suharsami.(2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi-14). Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E., Anwar. Y., dan Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Alfabet
- Fajriyanti, F., Panjaitan, N.K., dan Kuswanto, S. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Bank BNI Syariah. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 455-465.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (edisi-9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Idris, A.M., Kurniawan, W.A., dan Dipoaatmojo, T.S.P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama. *Pinisi Journal Of Art, Humanity & Social Studies*, 2(6), 178-189.
- Imron, I. (2019). Analisis Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubel Berkah Tangerang. *Jurnal IJSE*. 5(1). 19-28.
- Hertanto, E. (2021). Kuesioner Lingkungan Kerja Pegawai. Diunduh dari <https://www.academia.edu/24055292>, 22 Februari 2023, pukul 21.00 WIB.
- Jamalia, A., Sidin, A.I., dan Mallongi,A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Massenrempulu Enrekang. *Jurnal Unhas*, 1(2), 171-177.

- Jelita, S.P dan Srimulyani, V.A. (2022). Dampak Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Retensi Karyawan. *Jurnal Riset dan Akutansi*. 10(2), 153-162.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (edisi-10). Yogyakarta: Andi:.
- Nurbahar, R. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan di Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kebumen. (Skripsi, Program Sarjana Universitas Negeri Yogyakarta). Diunduh dari <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/25383>.
- Nofitasari,T dan Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada UPTD Unit Puskesmas Gombang I). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akutansi*, 3(4), 709-726.
- Pangarso, A., dan Ramadhanti, V. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas TELKOM Bandung. *Kinerja: Economic and Business Journal*. 19(1). 173-191.
- Pranitasari, D dan Saputri, C.B., Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* (JRMSI), 11(1), 46-61.
- Prasetyo, E. J. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 186-201.
- Priyastama, Romie. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS Pengolahan Data & Analisis Data*. PT Anak Hebat Indonesia: Yogyakarta.
- Rachmadinata, N.S., dan Ayuningtias, H.G. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta. *Jurnal Manajemen Indonesia*. 17(3), 197-204.
- Rahadi, D.R dan Etty, S. (2021). *Perilaku Organisasi : Konsep dan Implementasi*. PT Filma Fikrindi: Jakarta.
- Rivai, V., dan Mulyadi, D. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (edisi-5). Jakarta: Erlangga

- Robbins, S Dan Judge, T. (2017). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior* (edisi-16). Jakarta: Salemba Empat.
- Rumaisa. C. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. (Skripsi, Program Sarjana Universitas Katolik Widaya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun). Diunduh dari <http://repository.ukwms.ac.id/id/eprint/32929/>.
- Rumah Sakit Umum Daerah Sogaten Kota Madiun. (2020). Surat Keputusan Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kota Madiun. Diunduh dari <https://rsud.madiunkota.go.id/>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, R.D dan Kurniawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT PLN Area Pelayanan Dan Jaringan Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akutansi*. 8(01), 26-34.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardewi, 2013. Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Guru SMA Negeri di kota Amlapura. *Jurnal Akutansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Vol 4*.
- Tasmara, (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., dan Ramadhan, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 17(2), 143-151.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: LPPI.