

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa Kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat capaian responden (TCR), menunjukkan bahwa variabel kinerja perawat (Y) dalam kategori sangat baik, variabel budaya organisasi (X_1) dalam kategori baik, variabel lingkungan kerja (X_2) dalam kategori sangat baik dan variabel beban kerja (X_3) dalam kategori baik.
2. Variabel budaya organisasi dengan nilai t_{hitung} 2,691 dan nilai ($sig=0,009 < 0,05$) dengan ($df=n-k$, n =jumlah responden, k =jumlah variabel penelitian) $df = 71-4 = 67$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,668. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,691 > 1,668$, artinya H_a diterima H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap RSUD Teluk Kuantan.
3. Variabel lingkungan kerja dengan nilai t_{hitung} 3,206 dan nilai ($sig=0,002 < 0,05$) dengan ($df=n-k$, n =jumlah responden, k =jumlah variabel penelitian) $df = 71-4 = 67$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,668. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,206 > 1,668$, artinya H_a diterima H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap RSUD Teluk Kuantan.

Variabel beban kerja dengan nilai t_{hitung} 2,295 dan nilai ($sig=0,009 < 0,05$) dengan ($df=n-k$, n =jumlah responden, k =jumlah variabel penelitian) $df = 71-4 = 67$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,668. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,295 > 1,668$, artinya H_a diterima H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap RSUD Teluk Kuantan.

4. Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($df1=k-1$, $df2=n-k$, k =jumlah variabel penelitian, n =jumlah responden penelitian) atau $16,336 > 2,742$ dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti secara Bersama-sama (simultan) variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap RSUD Teluk Kuantan.
5. Nilai determinasi kinerja perawat rawat inap RSUD Teluk Kuantan ditunjukan dengan nilai $R Square$ sebesar 0,422 (42,2%). Hal ini berarti kontribusi budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja mempengaruhi kinerja perawat rawat inap RSUD Teluk Kuantan sebesar 42,2% sedangkan sisanya 57,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

5.2 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi yang dapat diterapkan oleh berbagai pihak:

a. Bagi Rumah Sakit

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Oleh karena itu, manajemen

rumah sakit disarankan untuk terus meningkatkan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, memperbaiki lingkungan kerja agar tetap kondusif, serta mengelola beban kerja secara proporsional. Hal ini akan membantu meningkatkan kinerja perawat sehingga pelayanan kepada pasien dapat menjadi lebih optimal.

b. Bagi Perawat

Perawat diharapkan dapat memperhatikan dan mengimplementasikan hasil penelitian ini dalam kegiatan keperawatan. Penelitian ini memberi pemahaman bahwa kinerja mereka tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga faktor eksternal seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja. Dengan kesadaran ini, perawat diharapkan meningkatkan profesionalisme dalam bekerja, menjaga solidaritas tim, serta berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, agar kinerja tetap optimal.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya dalam pengembangan studi lanjutan dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, maupun faktor psikologis yang dapat memengaruhi kinerja perawat. Selain itu, penelitian dapat diperluas pada rumah sakit yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil yang diperoleh, diantaranya:

- a) Penelitian ini hanya dilakukan pada perawat rawat inap RSUD Teluk Kuantan, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada rumah sakit lain yang memiliki karakteristik berbeda.
- b) Penelitian ini hanya memfokuskan pada tiga variabel independen yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja, padahal dalam kenyataannya kinerja perawat juga dipengaruhi oleh banyak faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan dukungan sosial.
- c) Penelitian ini menggunakan metode survey kuesioner, yang bergantung pada persepsi subjektif responden. Hal ini memungkinkan adanya bias jawaban, terutama jika responden memberikan jawaban yang dianggap “baik” atau “diharapkan” oleh peneliti, bukan berdasarkan pengalaman nyata

5.4 Saran

Berdasarkan Kesimpulan penelitian maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan sampel penelitian yang diambil, yaitu hanya pada perawat rawat inap RSUD Teluk Kuantan. Agar dapat memperluas sampel agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada rumah sakit lain yang memiliki karakteristik berbeda.
2. Berdasarkan variabel penelitian hanya memfokuskan pada tiga variabel, agar dapat melakukan penambahan variabel selain variabel yang diambil peneliti yang lebih berpengaruh terhadap variabel Y, apalagi khususnya dengan objek yang sama. Untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti

tentang kinerja perawat dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih besar agar lebih akurat.

3. Berdasarkan pilihan objek penelitian yang diambil, yaitu salah satu instansi Rumah Sakit yang bergerak dibidang Kesehatan. Hasil penelitian ini diketahui bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap RSUD Teluk Kuantan. Namun dari Tingkat Capaian Responden (TCR) budaya organisasi pada indikator performa masih dalam kategori baik, sehingga kedepannya diharapkan performa perawat dalam melakukan pelayanan kepada pasien dapat ditingkatkan lagi menjadi sangat baik kedepannya.
4. Budaya organisasi, lingkungan kerja dan beban kerja merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi peningkatan kinerja, oleh karena itu rumah sakit perlu memperhatikan budaya organisasi, lingkungan kerja dan beban kerja di rumah sakit tersebut.
5. Bagi Perusahaan diharapkan agar terus meningkatkan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat agar kinerja perawat lebih baik lagi agar tercapainya suatu tujuan Perusahaan.
6. Bagi akademisi, penelitian ini perlu dikembangkan dengan menambah variabel lain selain variabel diatas, dalam keterkaitannya dengan kinerja perawat.