BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pada pegawai RSUD dr. Sayidiman Kabupaten Magetan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat budaya organisasi maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja sebaliknya begitu, semakin rendah tingkat budaya organisasi maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja.
2. Persepsi budaya organisasi pegawai RSUD Dr. Sayidiman Kabupaten Magetan tergolong tinggi.
3. Tingkat kepuasan kerja pegawai RSUD Dr. Sayidiman Kabupaten Magetan tergolong tinggi.
4. Peranan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Dr. Sayidiman Kabupaten Magetan sebesar 41,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor – faktor lain sebesar 58,5% yang mempengaruhi kecerdasan (*IQ*), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, sikap kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi pimpinan (kepada pegawai)

   Berdasarkan hasil penelitian menunjukan budaya organiasasi tergolong tinggi serta kepuasaan kerja tergolong tinggi, maka pihak manajemen diharapkan agar dapat mempertahankan atau justru meningkatkan suasana dann lingkungan kerja yang kondusif khususnya bagi pegawai adminstrasi RSUD Dr. Sayidiman Magetan agar budaya organisasi pada pegawai meningkat. Cara yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memperhatikan aspek – aspek dibawah ini adalah:

   a. Azas tujuan, seberapa jauh anggota organisasi (karyawan perusahaan) memahami tujuan perusahaan. Agar lebih mengenal lebih dalam apa yang menjadi pekerjaannya dan sejalan dengan tujuan perusahaan. Pegawai akan memiliki dorongan yang tinggi dikarenakan apa yang menjadi pekerjaannya selaras dengan tujuan perusahaan.

   b. Azas konsensus seberapa besar perusahaan memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Pegawai diberikan keleluasaan untuk berpatisipasi dalam pengambilan keputusan, ini dimaksudkan agar pegawai merasa diperlukan dan menjadi bagian pegawai RSUD.

   c. Azas keunggulan, seberapa besar kapabilitas organisasi dalam memotivasi anggotanya untuk berprestasi, atau menunjukkan performasi terbaiknya.

Dalam menghasilkan kulaitas kerja yang tinggi, Pihak manajemen memberikan beasiswa atau reward untuk pegawai – pegawai yang memiliki ketrampilan yang cenderung baik agar dapat dimaksimalkan kemampuan pegawai – pegawai tersebut dan untuk pegawai yang memiliki ketrampilan cenderung buruk diberikan training agar ketrampilannya meningkat.

d. Azas kesatuan, seberapa besar keberpihakan dan keadilan manajemen perusahaan dalam memperlakukan karyawannya. Pihak manajemen harus setara, selaras dan seimbang dalam memberikan peran, fungsi dan tanggung jawab. Karena tiap pegawai memiliki peran, fungsi dan tanggung jawab yang berbeda dengan keahliannya.

e. Azas empirik, seberapa tinggi komitmen perusahaan untuk menggunakan data empirik dalam pengambilan keputusan. Pihak manajemen dalam pengambilan keputusan harus berdasarkan data yang jelas dan transparan guna pegawai dapat memiliki komitmen yang tinggi dalam melakukan tugasnya. Agar pegawai memiliki rasa percaya yang tinggi terhadap perusahaan.

f. Azas prestasi, seberapa besar pengakuan perusahaan terhadap prestasi yang ditunjukkan anggotanya. Pihak manajemen lebih memperhatikan pegawai yang berdampak positif bagi perusahaan, lebih baik lagi diberikan penghargaan atas prestasinya.

g. Azas keakraban, menyangkut kondisi hubungan interpersonal antara perusahaan dengan karyawan atau antar karyawan dengan perusahaan.

Dalam meningkatkan kualitas kerja diperlukan kerjasama yang baik antara karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan perusahaan, disini pihak manajemen dituntut untuk memberikan solusi dengan karyawan yang memiliki komunikasi yang buruk dengan karyawan atau dengan pimpinan perusahaan.

h. Azas integritas, seberapa besar kesungguhan karyawan perusahaan untuk bekerja. Dalam melaksanakan tugas pegawai memiliki batasan – batasan, disini pihak manajemen dianjurkan agar dalam menentukan jabatan atau jobdesc sesuai dengan keahlian pegawai agar dalam bekerja pegawai dapat berdampak positif untuk perusahaan atau justru berprestasi dibidangnya.

2. Bagi subjek penelitian

   Diharapkan mempertahankan kepuasan kerja yang tergolong tinggi serta budaya organisasi, yang sudah ada saat ini. Hal ini dapat karyawan lakukan dengan memahami tujuan perusahaan, bersikap positif terhadap hasil kerja, tidak suka membuang waktu dalam menyelesaikan tugas dll.

3. Bagi peneliti selanjutnya

   Bagi ilmuwan psikologi yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama diharapkan dapat meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut dengan menambah pengetahuan dibidang psikologi, khususnya psikologi industri tentang budaya organisasi serta kepuasan kerja sehingga dapat digunakan untuk memperluas populasi penelitian serta melakukan kontrol yang lebih ketat terhadap variabel – variabel yang dianggap mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.