

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Sebelum penulis menyampaikan kesimpulan dan saran dari penelitian ini terlebih dahulu akan dijabarkan catatan-catatan penting dari penelitian ini yang bisa menjadi pertimbangan dari manajemen rumah sakit untuk mengambil keputusan, yaitu sebagai berikut :

1. Responden yang diteliti paling banyak adalah dari tingkat pendidikan SMA dan setingkat dengannya, yaitu sebanyak 68 orang atau 45,3% dari 150 responden, sehingga penulis mengambil asumsi bahwa responden sebagian besar memiliki kemampuan yang baik untuk mencerna dan mengambil persepsi yang benar dalam mengisi kuisioner, karena jenjang pendidikan cukup tinggi.
2. Responden berusia antara 30 tahun sampai dengan 56 tahun. Data tersebut juga menunjukkan bahwa usia 40 tahun adalah yang terbanyak yaitu sekitar 12 %. Dari data tersebut juga dapat diketahui bahwa karyawan dalam usia produktif 40 tahun ke bawah adalah sebanyak 57,3 % atau sebanyak 86 orang karyawan.
3. Klasifikasi responden atas dasar masa bekerja karyawan 12 tahun ke atas menunjukkan sebagian besar sudah bekerja antara 13 tahun sampai 16 tahun. Responden terbanyak adalah yang bekerja selama 15 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau 15,3 % dari jumlah responden yang diteliti, sehingga penulis mengambil asumsi bahwa budaya perusahaan sudah cukup melekat pada para karyawan RSU PKU Muhammadiyah.

4. Penelitian menghasilkan bahwa pemahaman yang baik mengenai Motto Perusahaan dimiliki oleh 129 orang atau 86 % responden. Akan tetapi ternyata masih ada 21 orang atau 13,9 % yang belum paham mengenai Motto Perusahaan yaitu Cepat, Mutu, Nyaman, Ringan, dan Islami. Hal tersebut menjadi jumlah yang cukup besar dalam perbedaan wacana pelayanan kepada konsumen, mengingat Motto Perusahaan adalah jargon yang menunjukkan imej perusahaan, yang menunjukkan persepsi organisasi terhadap konsumen, sekaligus sebagai usaha pencapaian tujuan RSU PKU Muhammadiyah menjadi rumah sakit yang mampu mendukung dan mendorong jasa pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi bagi kebutuhan semua lapisan masyarakat.
5. Penelitian menghasilkan bahwa sosok seorang atasan dalam menjalankan kerjanya menjadi hal penting pembentukan budaya perusahaan. Sebanyak 112 orang atau 74,6 % responden, akan tetapi ternyata masih ada 38 orang atau 25,3 % responden yang menyatakan bahwa atasan mereka adalah bukan orang yang berkualitas baik dalam kerjanya. Hal tersebut menjadi jumlah yang cukup besar untuk perbedaan wacana dalam pembentukan budaya perusahaan untuk mendukung kinerja yang baik.
6. Penelitian menghasilkan bahwa masih ada sebanyak 35 orang atau 23,3 % responden belum melaksanakan pekerjaannya dengan tepat waktu. Bila dilihat ini berhubungan dengan 68 orang atau 45,4 % responden yang mengatakan tidak sepenuhnya nyaman dan aman dalam bekerja dengan kondisi kantor dan tata ruang yang ada saat ini. Selain itu ada 34 orang

atau 22,7 % responden juga mengatakan alat dan perlengkapan kerja yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya mempermudah pekerjaannya.

7. Penelitian menghasilkan bahwa masih ada 63 orang atau 42 % responden menyatakan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaannya lebih lambat daripada sebelumnya. Bila dilihat ini berhubungan dengan sejauh mana keaktifan karyawan selama jam kerja. Ada 34 orang atau 22,6 % responden mengaku tidak terlalu aktif ketika jam kerjanya ditunjukkan sehingga pekerjaan tidak cepat selesai. Hal ini perlu diteliti lebih lanjut mengapa tingkat keaktifan menurun, apakah karena faktor usia, kesehatan, atau tingkat kenyamanan kerja karyawan.
8. Penelitian menghasilkan 65 orang atau 43,4 % responden menyatakan belum memiliki keyakinan penuh akan mampu meraih puncak prestasi. Bila dilihat ini berhubungan dengan adanya 35 orang atau 23,3 % responden mengaku suasana kerja di tempat bertugas saat ini tidak sepenuhnya membantu karyawan untuk berprestasi dalam pekerjaannya, sehingga karyawan tidak terlalu yakin akan mampu meraih puncak prestasi.
9. Dari jawaban para responden bisa dihitung bahwa sebagian besar dari mereka menyatakan mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari atasannya bila dapat menyelesaikan tugas dengan baik, kategori Sesuai (S) dan Sangat Sesuai (SS) yaitu sebesar 54 % atau 81 orang, akan tetapi masih ada responden menyatakan belum mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari atasannya bila dapat menyelesaikan tugas dengan baik,

ditunjukkan dengan jumlah jawaban responden kategori Ragu-ragu (RG), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang apabila dijumlah sangat besar sebanyak 69 orang atau 46,8 %. Padahal karyawan menganggap perusahaan meyakini peran aktif para bawahan akan menentukan keberhasilan perusahaan.

10. Mengenai kebanggaan karyawan pada pekerjaannya 123 orang atau 82 % menyatakan bangga, akan tetapi masih ada juga 27 orang atau 18 % responden yang belum sepenuhnya bangga atas pekerjaannya saat ini.
11. Mengenai kontrol perusahaan terhadap pekerjaan yaitu dengan memberikan deskripsi pekerjaan dengan jelas agar hasil pekerjaan baik sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, masih ada 44 orang atau 29,4% responden yang menyatakan deskripsi pekerjaan dari perusahaan belum terlalu jelas untuk dimengerti karyawan.

5.1. Kesimpulan

1. Hasil analisis regresi linier tunggal didapatkan angka R sebesar 0,608 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan atau pengaruh budaya perusahaan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah kuat. Persamaan regresi yang diperoleh : $Y = 30,823 + 0,315 X_1$
 - Nilai konstanta sebesar 30,823 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel budaya perusahaan (X_1) maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 30,823 %.

- Koefisien regresi sebesar 0,315 menyatakan bahwa setiap peningkatan budaya perusahaan (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 31,5 %.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independen menghasilkan keputusan yang terlihat bahwa pada kolom *Sig/significance*:

- Variabel budaya perusahaan (X_1) mempunyai angka signifikansi 0,000. Angka tersebut di bawah 0,05, karena itu budaya perusahaan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan, terbukti.*
2. Analisis regresi linier berganda menghasilkan angka R sebesar 0,701 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan atau pengaruh kinerja budaya perusahaan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap karyawan (Y) adalah kuat. Persamaan regresi yang diperoleh :
- $$Y = 19,870 + 0,143X_1 + 0,272X_2$$
- Nilai konstanta sebesar 19,870 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel budaya perusahaan (X_1) dan motivasi (X_2) maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 19,870 %.
 - Koefisien regresi sebesar 0,143 menyatakan bahwa setiap peningkatan budaya perusahaan (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 14,3 %.

- Koefisien regresi sebesar 0,272 menyatakan bahwa setiap peningkatan motivasi (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 27,2 %.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independen menghasilkan keputusan yang terlihat bahwa pada kolom *Sig/significance*:

Karena semua angka probabilitas atau signifikansi adalah 0,000, maka semua koefisien regresi linier berganda signifikan.

3. Analisis regresi moderator menghasilkan angka R sebesar 0,736 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan atau pengaruh budaya perusahaan (X_1) dan motivasi (X_2) sebagai variabel biasa, sekaligus motivasi sebagai variabel moderator (X_1X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) adalah kuat. Namun karena jumlah variabel independen lebih dari dua, lebih baik digunakan Adjusted R Square atau Koefisien Determinasi adalah 0,532. Hal ini berarti 53,2 % kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel budaya perusahaan (X_1), motivasi (X_2), serta interaksi antara variabel budaya perusahaan dan motivasi (X_1X_2), sedangkan sisanya ($100\% - 53,2\% = 46,8\%$) dipengaruhi oleh sebab-sebab yang lain. Persamaan regresi yang diperoleh: $Y = 75,939 - 0,438X_1 - 0,359X_2 + 0,007 X_1 X_2$

- Nilai konstanta sebesar 75,939 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel budaya perusahaan (X_1), motivasi (X_2), serta interaksi antara variabel budaya perusahaan dan motivasi (X_1X_2), maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 75,939 %.

- Koefisien regresi sebesar -0,438 menyatakan bahwa setiap peningkatan budaya perusahaan (X_1) akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 43,8 %.
- Koefisien regresi sebesar -0,359 menyatakan bahwa setiap peningkatan motivasi (X_2) akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 35,9 %.
- Koefisien regresi sebesar 0,007 menyatakan bahwa setiap peningkatan interaksi antara budaya perusahaan dan motivasi (X_1X_2) akan meningkatkan pula kinerja karyawan (Y) sebesar 0,7 %.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independen menghasilkan keputusan yang terlihat bahwa pada kolom *Sig/significance*:

Karena semua angka probabilitas atau signifikansi $< 0,05$ maka semua koefisien regresi moderator signifikan. *Hipotesis kedua yang menyatakan ada pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan dengan diperkuat oleh motivasi sebagai variabel moderating, terbukti.*

5.2. Saran

1. Penelitian menghasilkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 31,5 %. Penelitian juga menghasilkan bahwa pemberlakuan motivasi sebagai variabel moderator dalam hubungan atau pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan akan meningkatkan pula kinerja karyawan sebesar 0,7%. Atas dasar ini maka diperlukan perhatian yang lebih dari pihak perusahaan untuk mengelola budaya perusahaan dengan baik dan serius, serta bisa

pula mengkombinasikannya dengan upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena juga memiliki peluang sebagai salah satu faktor meningkatkan kinerja karyawan yang berwujud pada produktivitas pelayanan konsumen, namun fokus utama tetap pada pengelolaan budaya perusahaan sebaik mungkin.

2. Budaya yang dianut oleh perusahaan adalah budaya keislaman artinya persepsi kerja karyawan mengacu sebagai seorang muslim. Karyawan diusahakan untuk selalu meningkat pemahaman keislamannya sehingga menjadikan kepribadian muslim sebagai kepribadian perusahaan. Akan tetapi perusahaan hendaknya berhati-hati jangan sampai karena ada ketidakpuasan dari karyawan kepada perusahaan maka tercermin dalam pelayanannya terhadap konsumen, hal ini tentu akan membawa buruk citra Islam.
3. Kinerja yang baik dari karyawan akan lebih terbentuk dengan adanya dukungan kenyamanan dan keamanan kerja yang mendorong motivasi untuk bekerja lebih giat. Pengakuan prestasi dari atasan dan perusahaan sehingga tumbuh kebanggaan atas pekerjaannya, memberikan kesempatan untuk menyampaikan gagasan yang inovatif dan kreatif, memberikan deskripsi pekerjaan dengan formula yang lebih jelas, ruang yang lebih baik peredaran udaranya, tata letak ruang tidak mengesankan padat, suasana nyaman dan mempermudah kerja, serta kegiatan bersifat sosial sebagai penyaluran ketrampilan, minat, dan hobi untuk melepas ketegangan sejenak, semua itu akan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

4. Penelitian menghasilkan bahwa kepribadian karyawan sebagai individu muslim menjadi faktor terinternalisasinya budaya keislaman yang dianut perusahaan dalam persepsi kerja karyawan. Maka sebaiknya juga dilakukan penelitian sejauh mana budaya keislaman oleh lembaga-lembaga Islam mempengaruhi kinerja karyawannya, untuk mendukung hasil penelitian ini.
5. Peningkatan kinerja karyawan melalui budaya perusahaan telah terbukti, sebaiknya juga dilakukan pula penelitian budaya perusahaan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan untuk memperkuat hasil penelitian ini.

