

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Simpulan

- a. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Pegawai pada Departemen Paru RSPAD Gatot Soebroto, yang ditunjukkan dengan Budaya Organisasi yang mendukung, dalam hal nilai-nilai, keyakinan, falsafah, keterikatan pada organisasi, keteladanan, tindakan, memotivai dan mengendalikan perilaku.
- b. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Komitmen Pegawai pada Departemen Paru RSPAD Gatot Soebroto, yang ditunjukkan dengan Kompensasi yang sesuai dalam hal gaji, tunjangan, insentif, penghargaan yang diterima, dan jaminan sosial.
- c. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan Komunikasi terhadap Komitmen Pegawai pada Departemen Paru RSPAD Gatot Soebroto, yang ditunjukkan dengan Komunikasi yang efektif dalam hal proses komunikasi, interaksi dengan atasan, interaksi dengan mitra, interaksi dengan sesama pegawai, informasi langsung, media komunikasi, dan penerima informasi.
- d. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Komitmen Pegawai pada Departemen Paru RSPAD Gatot Soebroto, yang ditunjukkan dengan signifikan uji F, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, dimana budaya organisasi yang mendukung, kompensasi yang sesuai keinginan, dan komunikasi yang efektif, secara simultan mempengaruhi Komitmen Pegawai dengan koefisien determinasi $(R^2) = 0,424$ atau 42,40%.

V.2 Implikasi Manajerial

Analisis deskriptif terhadap jawaban responden mengenai indikator-indikator variabel penelitian dan menguji hipotesis, menghasilkan implikasi manajerial yang berkaitan dengan Komitmen Pegawai pada Departemen Paru RSPAD Gatot Soebroto, antara lain :

- a. Pihak organisasi agar dapat lebih memperhatikan dan menciptakan budaya organisasi yang kondusif dan mendukung dalam hal nilai-nilai, keyakinan, falsafah, keterikatan pada organisasi, keteladanan, tindakan, memotivai dan mengendalikan perilaku.
- b. Pihak organisasi agar dapat menciptakan komunikasi yang efektif, dalam hal proses komunikasi, interaksi dengan atasan, interaksi dengan mitra, interaksi dengan sesama pegawai, informasi langsung, media komunikasi, dan penerima informasi.
- c. Pihak organisasi agar dapat lebih mengupayakan peningkatan kompensasi yang sesuai dengan keinginan dan kinerja pegawai, dalam hal insentif, penghargaan yang diterima, dan jaminan sosial.

V.3 Saran

V.3.1 Saran Teoritik

Beberapa hal penting yang berkaitan dengan implikasi teoritis yang dihasilkan dari penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Komunikasi Terhadap Komitmen Pegawai Pada Departemen Paru RSPAD Gatot Soebroto ini, dijelaskan sebagai berikut :

- a. Model penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini terbukti memperkuat konsep-konsep teoritis dan memberikan dukungan empiris terhadap penelitian terdahulu.
- b. Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu lebih lanjut sehubungan dengan temuan hasil penelitian, baik dalam bentuk penelitian selanjutnya, maupun bagi pengembangan ilmu terutama ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

V.3.2 Saran Praktikal

Hasil pembahasan dalam penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Pada Departemen Paru RSPAD Gatot Soebroto ini yang dilakukan oleh peneliti menghasilkan beberapa implikasi praktikal yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu :

- a. Budaya Organisasi merupakan faktor yang paling dominan yang signifikan mempengaruhi Komitmen Pegawai, oleh karena itu memperhatikan dan menciptakan budaya organisasi yang kondusif dan mendukung dalam hal nilai-nilai, keyakinan, falsafah, keterikatan pada organisasi, keteladanan, tindakan, memotivai dan mengendalikan perilaku.
- b. Disarankan pula kepada pihak Pimpinan untuk mempertimbangkan aspek-aspek komunikasi dan kompensasi dalam upaya meningkatkan komitmen pegawai dalam hal proses komunikasi, interaksi dengan atasan, interaksi dengan mitra, interaksi dengan sesama pegawai, informasi langsung, media komunikasi, dan penerima informasi, kemudian dalam hal insentif, penghargaan yang diterima, dan jaminan sosial.

