

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan temuan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai *critical ratio* $5.070 > 1.65$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$.
- 2) Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai *critical ratio* $0.194 < 1.65$ dengan tingkat signifikansi $0.846 > 0.05$.
- 3) Keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesediaan berbagi pengetahuan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *critical ratio* $2.743 > 1.65$ dengan tingkat signifikansi $0.006 < 0.05$.
- 4) Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kesediaan berbagi pengetahuan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *critical ratio* $1.948 > 1.65$ dengan tingkat signifikansi $0.051 > 0.05$.
- 5) Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesediaan berbagi pengetahuan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *critical ratio* $4.003 > 1.65$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$.
- 6) Variabel yang memiliki pengaruh total terbesar terhadap variabel komitmen organisasi adalah variabel keterlibatan kerja, yaitu sebesar 76,6% dan variabel yang memiliki pengaruh total terbesar terhadap variabel berbagi pengetahuan adalah variabel komitmen organisasi yaitu sebesar 85,6%.

V.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dari variabel keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, serta kesediaan berbagi pengetahuan, variabel

keterlibatan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kesediaan berbagi pengetahuan pegawai bidang kesehatan RSPAD Gatot Soebroto Jakarta. Sementara variabel kepuasan kerja juga memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung tetapi pengaruh tersebut tidak signifikan terhadap kesediaan berbagi pengetahuan pegawai bidang kesehatan RSPAD Gatot Soebroto Jakarta. Dengan demikian variabel keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, serta kesediaan berbagi pengetahuan perlu ditingkatkan lagi oleh manajemen RSPAD Gatot Soebroto Jakarta melalui indikator-indikator variabel tersebut yang dipandang masih lemah seperti hasil nilai indeks persepsi terhadap variabel berbagi pengetahuan menunjukkan bahwa variabel berbagi pengetahuan memiliki indeks persepsi 65% sehingga dapat disimpulkan bahwa berbagi pengetahuan yang meliputi dimensi memberikan pengetahuan dan mengumpulkan pengetahuan berada dalam kategori sedang.

Manajemen rumah sakit sebaiknya meningkatkan kemampuan dalam mengelola ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai tenaga kesehatan baik tenaga kesehatan ahli maupun tenaga kesehatan umum. Ini sebuah keharusan, kalau tidak akan ketinggalan menghadirkan kinerja dan pelayanan yang baik (*good services*). Ilmu pengetahuan tidak akan habis jika dibagi-bagikan. Malahan semakin dibagi akan semakin bertambah kaya dan pengetahuan itu akan semakin subur. Kalau ilmu pengetahuan disimpan bagi diri sendiri, cepat atau lambat akan mengalami kekeringan (*knowledge drain*). Dengan demikian dalam menjaga pelayanan yang baik bagi masyarakat diperlukan implementasi berbagi pengetahuan di lingkungan perusahaan jasa layanan kesehatan seperti rumah sakit RSPAD Gatot Soebroto.

Ketika pegawai tenaga kesehatan ahli bersedia membagi pengetahuannya kepada orang lain khususnya tenaga kesehatan umum, maka akan semakin banyak dan lengkap ilmu yang berkembang di RSPAD Gatot Soebroto Jakarta. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan disertai teknologi yang canggih memudahkan semua pegawai yang ingin mendapatkan ilmu dan pengetahuan yang menunjang

pekerjaannya untuk memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas kepada para pasien.

Untuk mengembangkan dan membangun sebuah pengetahuan yang dimiliki oleh tenaga kesehatan ahli, pihak manajemen RSPAD Gatot Soebroto Jakarta sering kali mengadakan mekanisme *workshops*, seminar, *town meetings*, dan *mentoring sessions* yang memungkinkan pegawai tenaga kesehatan ahli bersedia membagi pengetahuannya kepada orang lain. Ilmu pengetahuan terbaik atau *best practices* yang menyebar dengan baik di RSPAD Gatot Soebroto Jakarta dapat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja pegawai di rumah sakit tersebut. Karena, *best practices sharing* merupakan salah satu faktor penting untuk peningkatan kinerja. Organisasi yang tidak menguasai *best practices* tidak akan dapat memberi layanan yang efektif dan kinerja akan menurun. Pengaruh *Knowledge Management* yang menekankan pada proses *sharing* sebagai proses pemerataan pengetahuan untuk meningkatkan penguasaan dan pemanfaatan pengetahuan, akan menghasilkan landasan yang kokoh dan berkelanjutan bagi eksistensi suatu organisasi dan kemandirian suatu Negara.

Beberapa hambatan implementasi kesediaan berbagi pengetahuan di RSPAD Gatot Soebroto Jakarta terdiri dari (1) Bersumber dari kecemburuan antar pegawai tenaga kesehatan ahli dan tenaga kesehatan umum; (2) Rendahnya keyakinan dan komitmen; dan (3) Muncul penolakan yang disebut *Not Invented Here (NIH syndrome)*. Hambatan-hambatan ini bisa diminimalisasi melalui peningkatan saling percaya (*trust*) dan kerjasama dilingkungan organisasi. Hal itu tercipta melalui komunikasi dan sosialisasi yang lebih efektif tentang arti dan manfaat *knowledge sharing* bagi RSPAD Gatot Soebroto Jakarta.

V.3 Saran

Adapun saran-saran yang bisa diberikan dalam perihal kesediaan berbagi pengetahuan di sebuah rumah sakit adalah:

- 1) Berdasarkan nilai indeks persepsi, variabel kesediaan berbagi pengetahuan dipersepsikan sedang. Hal ini dapat memungkinkan pihak manajemen

rumah sakit untuk selalu menggali pengetahuan dari ahli bidang kesehatan untuk terus bersedia membagi pengetahuan mereka kepada pegawai lain melalui seminar, pelatihan, dan lain-lain.

- 2) Kepuasan kerja pada pegawai bagian kesehatan RSPAD Gatot Soebroto Jakarta perlu ditingkatkan kembali agar pegawai tersebut memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap rumah sakit dan bersedia berbagi pengetahuan terhadap pegawai lainnya. Kepuasan kerja yang mungkin dapat ditingkatkan dalam mempengaruhi komitmen organisasi dan kesediaan berbagi pengetahuan adalah melalui promosi, supervisor, dan rekan kerja.
- 3) Pihak manajemen rumah sakit lebih memperhatikan masalah regenerasi pegawai ahli dibidang kesehatan, agar pengetahuan yang ada tidak terlalu jauh atau timpang dengan pegawai baru, karena hal tersebut bisa menjadi penghambat kinerja rumah sakit. Hendaknya ada kebijakan yang dibuat pihak manajemen rumah sakit untuk menyiasati masalah usia, misalnya dalam jangka waktu 5 tahun sekali ada rekrutmen pegawai baru yang sampai menunggu ada pensiun dulu baru mengangkat pegawai.
- 4) Pihak manajemen rumah sakit lebih memberikan kesempatan dan memberi peluang kepada seluruh pegawai untuk mengembangkan pengetahuan. Sebagai konsekuensinya pegawai tersebut harus menyampaikan kembali pengetahuan yang telah diperolehnya kepada individu lain dalam seminar ataupun pelatihan. Setiap dokumen dari kesempatan diperoleh digandakan kemudian dokumentasi aslinya diberikan kepada perpustakaan. Sehingga siapaun yang membutuhkan informasi tentang hal tersebut dapat memperolehnya.
- 5) Perpustakaan sebagai pusat informasi yang mengumpulkan seluruh dokumentasi dari pengetahuan eksplisit sudah saatnya memberikan saran kepada manajemen rumah sakit agar tenaga kesehatan dan non kesehatan bisa lebih tertib administrasi dari pekerjaan yang dilakukan.

- 6) Sarana teknologi informasi dan komunikasi (TIK) harus menjadi perhatian manajemen rumah sakit untuk membangun komunikasi baik di dalam maupun di luar rumah sakit. Jangan sampai terutama tenaga kesehatan dan tenaga non kesehatan terhambat berbagi pengetahuan karena tidak mampu mengoperasikan teknologi ini terutama berkaitan hubungan dengan luar. Misalnya pengadaan sarana dan pelatihan TIK untuk senior.

