

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan, maka dalam penelitian ini, peneliti menarik kesimpulan dari hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Didapat perhitungan pada Budaya Kerja (X1) diperoleh nilai thitung (2,711) > ttabel (2,019) dan nilai sig (0,036) < alpha (0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Budaya Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai R Square sebesar 0.679 atau 67,9%, yang artinya pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 67,9%.

Sebagaimana menurut Wayan (2022), bahwa nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya dan mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya kerja. Budaya kerja adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini pegawai untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik

2. Komunikasi Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Didapat perhitungan pada variable Komunikasi Organisasi (X2) diperoleh nilai thitung 2,061 > ttabel 2,019 dan nilai sig (0,046) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Komunikasi Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai R Square sebesar 0.654 atau 65,4%. yang artinya pengaruh Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 65,4%.

Menurut Robbins dan Judge (2021), Komunikasi organisasi adalah proses pengiriman informasi dan pesan dari satu individu ke individu lainnya dalam organisasi, dan juga melibatkan proses penyampaian dan penerimaan pesan yang saling mempengaruhi.

3. Ketersediaan Fasilitas (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) didapat perhitungan pada variable Ketersediaan Fasilitas (X3) diperoleh nilai thitung sebesar 2,915 > t tabel 2,019 dan nilai sig (0,010) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Ketersediaan Fasilitas (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai R Square sebesar 0.329 atau 32,9%. yang artinya pengaruh Ketersediaan Fasilitas (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 32,9%.

Menurut Sedarmayanti (2018), fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan / sebagai kelompok.

4. Berdasarkan Uji F Diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Jadi nilai signifikansi ini lebih dari Alpha yaitu 0,05. Karena nilai Sig < Alpha =0,000 – 0,05. Maka dapat disimpulkan Budaya Kerja, Komunikasi Organisasi dan Ketersediaan fasilitas secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian regresi linier berganda R Square sebesar 0.753 atau 75.3%, artinya Budaya Kerja (X1), Komunikasi Organisasi (X2) dan Ketersediaan Fasilitas (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 75.3 % sedangkan sisanya (100% -75.3% = 24,7%) dijelaskan oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti.

Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan motivasi seseorang yang diberikan dukungan oleh suatu organisasi untuk mencapai proses hasil akhir kerja. Budaya kerja yang positif, didukung oleh komunikasi yang efektif dan fasilitas yang memadai, membentuk fondasi untuk produktivitas dan keberhasilan organisasi. Dengan memahami dan mengelola aspek-aspek ini, manajemen dapat menciptakan sinergi yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini serta pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan peneliti kepada pihak adalah sebagai berikut :

1. Untuk budaya kerja, diharapkan pihak RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang agar membangun kerjasama yang baik di antara berbagai unit atau departemen di Rumah Sakit. Pertama, penting untuk mendirikan tim lintas-disiplin yang memungkinkan kolaborasi dalam menyelesaikan masalah. Selanjutnya, pelatihan komunikasi dan kerjasama perlu diadakan secara rutin untuk meningkatkan keterampilan interpersonal staf. Terakhir, evaluasi berkala tentang efektivitas kerjasama dan umpan balik dari staf dapat membantu mengidentifikasi hal apa yang perlu ditingkatkan dan meningkatkan proses kerja yang ada. Kerjasama yang baik dapat dibangun, meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan di Rumah Sakit.
2. Untuk Komunikasi Organisasi, diharapkan pihak RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang dapat menciptakan keteraturan dalam penyampaian informasi dan pengumuman di Rumah Sakit. Pertama,

penting untuk menetapkan jadwal rutin untuk pengumuman dan komunikasi internal. Kedua, implementasikan platform digital yang memungkinkan penyampaian informasi secara cepat dan efisien kepada semua staf. Terakhir, buatlah mekanisme umpan balik untuk memastikan bahwa informasi yang disampaikan dapat dipahami dengan baik oleh semua pihak, dan sesuaikan jika diperlukan. Dengan pendekatan ini, keteraturan dalam penyampaian informasi dan pengumuman di Rumah Sakit dapat tercipta, meningkatkan efektivitas komunikasi dan koordinasi antar staf.

3. Untuk Ketersediaan Fasilitas, diharapkan pihak RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang agar memastikan fasilitas yang ada mudah digunakan. Pertama, desainlah tata letak yang intuitif dan mudah dipahami bagi pengunjung dan staf. Sediakan papan petunjuk yang jelas dan mudah diakses di seluruh area rumah sakit. Kedua, pastikan bahwa fasilitas dasar seperti toilet, kamar mandi, dan tempat parkir memiliki aksesibilitas yang baik, termasuk akses untuk penyandang disabilitas. Ketiga, perhatikan pemeliharaan fasilitas secara teratur untuk memastikan kebersihan dan fungsionalitasnya. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, fasilitas di Rumah Sakit dapat menjadi lebih mudah digunakan bagi semua pengguna, meningkatkan pengalaman mereka saat berada di rumah sakit.
4. Saran untuk peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja. Pertama, perlu menetapkan harapan yang jelas dan realistis untuk setiap anggota tim. Kedua, berikan pengakuan dan apresiasi terhadap kontribusi yang dilakukan oleh individu. Ketiga, fasilitasi komunikasi terbuka dan jujur antara manajemen dan staf untuk memperkuat rasa kepemilikan dan keterlibatan. Keempat, berikan kesempatan bagi staf untuk mengembangkan keterampilan mereka melalui pelatihan dan pengembangan karir. Kelima, buat lingkungan kerja yang mendukung dengan mempromosikan kolaborasi, saling menghormati, dan kerja

- tim. Dengan pendekatan ini, tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya akan meningkatkan
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya terlebih lagi mengenai kinerja pegawai dimasa akan datang. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti lebih dalam lagi mengenai variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai