

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah di kemukakan dalam penelitian dilapangan dan setelah diolah dengan menggunakan SPSS tentang “Manajemen Perubahan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang” dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang termasuk kedalam kategori yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari skor rata rata yang dihasilkan variabel manajemen perubahan sebesar 4.43, variabel budaya organisasi sebesar 4.29, dan variabel kinerja karyawan sebesar 4.51.
2. Manajemen Perubahan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang, ini ditunjukkan dari hasil analisis uji t dengan hasil analisis dari variabel manajemen perubahan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($t_{hitung} 14,874 > t_{tabel} 2,00$) dan nilai $p = 0,006 < 0,005$.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang, ini ditunjukkan dari hasil analisis uji t dengan hasil analisis pada variabel budaya organisasi bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($t_{hitung} 9,661 > t_{tabel} 2,0085$) dan nilai $p = 0,000 < 0,005$.

4. Manajemen perubahan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang, hal ini ditunjukkan dari hasil uji analisis f dengan hasil analisis pada variabel manajemen perubahan dan budaya organisasi bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($F_{hitung} 192,332 > F_{tabel} 3,16$) dan nilai $p = 0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian ,analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil maka dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi dan referensi untuk memungkinkan penelitian selanjutnya, baik yang bersifat melanjutkan penelitian yang sama maupun untuk melengkapi penelitian dimasa yang akan datang mengenai pengaruh implementasi manajemen perubahan dan budaya organisasi, dikarenakan kedua variabel independen kinerja karyawan Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang ini hanya sebesar 65,8% sedangkan sisanya 34,2% dipengaruhi oleh faktor faktor lain diluar model regresi, maka bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah atau menggunakan variabel variabel independen lainnya yang potensial agar memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang.

2. Bagi Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang.

Diharapkan dapat bermanfaat di dalam mendukung visi dan misi Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang di dalam membuat rencana serta

menentukan arah dan strategi peningkatan di masa yang akan datang. Selain itu juga diharapkan, dapat lebih memperhatikan beberapa aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan salah satunya pendidikan tenaga ahli maupun keperawatan, agar mampu mengemban tugas dengan sebaik mungkin.

Kemudian perlunya pembenahan fasilitas kerja, peningkatan teknologi peralatan medis dan tata ruang yang efektif dan efisien di Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang, karena suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya terutama karyawan yang ada dengan optimal dan profesional.

Sumber daya yang digunakan dapat dikatakan sebagai faktor utama atau motor penggerak dari suatu organisasi. Sumber daya manusia yang ada perlu dikelola dengan baik dan benar dengan demikian lebih baik agar meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja karyawannya.