

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disajikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Budaya kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Rumah Sakit Kumala Siwi Kudus. Artinya, budaya kerja yang baik dan kompensasi yang layak dapat meningkatkan loyalitas pegawai di Rumah Sakit Kumala Siwi Kudus.
2. Budaya kerja, kompensasi dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Kumala Siwi Kudus. Artinya, budaya kerja yang baik, kompensasi yang layak dan loyalitas yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Sakit Kumala Siwi Kudus.
3. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui loyalitas. Artinya apabila budaya kerja yang ditanamkan di suatu organisasi itu baik tentu akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai itu sendiri. Dengan adanya budaya kerja, para pegawai akan melaksanakan tugas dan kewajibannya saat bekerja dengan penuh tanggungjawab. Hal ini akan menambah loyalitas pegawai dalam sebuah organisasi.
4. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui loyalitas. Artinya, kompensasi yang layak akan mendorong pegawai untuk menjalankan tugas dengan

baik, selanjutnya kondisi tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Rumah Sakit Kumala Siwi Kudus.

6.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah didapatkan, maka berikut ini disajikan saran hasil penelitian yang terdiri dari kontribusi teoritis dan kontribusi manajerial.

6.2.1 Implikasi Teoritis

Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi secara teoritis yang dapat membantu peneliti selanjutnya mengenai konsep kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memperkuat teori sebelumnya yang mana budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

6.2.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disajikan pada bagian sebelumnya, maka dapat diuraikan kontribusi manajerial sebagai berikut :

- a. Terkait dengan budaya kerja di RS Kumala Siwi Kudus, temuan penelitian menunjukkan bahwa masih banyak perawat yang belum bisa menerapkan budaya 3S, RS Kumala Siwi Kudus perlu mengadakan pelatihan untuk peningkatan soft skill dan juga komunikasi efektif untuk meningkatkan budaya kerja yang baik di lingkungan RS.
- b. Terkait dengan kompensasi di RS Kumala Siwi Kudus, temuan penelitian menunjukkan bahwa pemberian upah dan tunjangan kepada pegawai masih

belum optimal, Pimpinan RS Kumala Siwi Kudus perlu menetapkan kebijakan kompensasi, khususnya dalam pemberian upah, tunjangan dan juga bonus berdasarkan kompetensi dan prestasi yang dicapai oleh pegawai.

- c. Loyalitas pegawai masih rendah, masih banyak yang mengalami *turnover* di RS Kumala Siwi Kudus, pimpinan perlu mengkaji ulang terkait pemberian gaji sehingga bisa meningkatkan gairah pegawai untuk bekerja dan meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja serta nantinya pegawai kan betah lebih lama bekerja di RS Kumala Siwi Kudus.
- d. Kinerja Pegawai di RS Kumala Siwi Kudus masih kurang efektif dalam tingkat kehadiran. Tindakan peringatan maupun memberikan sanksi perlu dilakukan untuk lebih mendisiplinkan perilaku pegawai. Pimpinan hendaknya terus melakukan evaluasi agar pegawai selalu taat dengan tingkat kehadirannya.

