

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi pegawai bagian non medis di Rumah Sakit Immanuel Bandung secara umum tergolong netral. Hal ini berarti, bahwa pegawai memiliki tanggapan yang cukup positif terhadap budaya organisasi. Semakin positif penerimaan anggota terhadap budaya organisasinya maka budaya organisasi akan semakin efektif untuk menjadi kontrol perilaku pegawai demi tercapainya tujuan organisasi. Semakin banyak pegawai yang menerima nilai-nilai budaya yang ada, maka akan semakin besar komitmen pegawai pada nilai dan semakin kuat budaya organisasi di bagian non medis Rumah Sakit Immanuel Bandung.
2. Kinerja pegawai bagian non medis di Rumah Sakit Immanuel Bandung secara umum berada dalam kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa mayoritas pegawai memiliki kinerja yang tinggi. Banyaknya pegawai yang menunjukkan kinerja yang sangat tinggi ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dengan lebih efisien. Dengan banyaknya pegawai yang menunjukkan kinerja yang sangat tinggi ini, perusahaan juga diharapkan dapat mempertimbangkan berbagai kebijakan yang akan dikeluarkan oleh perusahaan yang berhubungan dengan

kesejahteraan pegawai di bagian non medis Rumah Sakit Immanuel Bandung.

3. Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai bagian non medis di Rumah Sakit Immanuel Bandung. Besarnya korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai termasuk dalam kategori kuat (kriteria *Guildford*). Nilai korelasi yang kuat antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Nilai korelasi yang kuat ini tentu saja diharapkan agar para pegawai dan perusahaan yang memiliki kinerja pegawai yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan budaya organisasi secara keseluruhan pada pegawai di bagian non medis Rumah Sakit Immanuel Bandung.

## **B. Rekomendasi**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mencoba memberikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Bagi Pihak bagian Non Medis Rumah Sakit Immanuel Bandung  
Berdasarkan hasil penelitian ini, di harapkan perusahaan dapat:
  - a. untuk dapat menerapkan nilai-nilai budaya organisasi, pegawai bagian non medis di Rumah Sakit Immanuel Bandung perlu memperhatikan nilai-nilai yang diberikan untuk para pegawai dalam penerapan budaya organisasi (inisiatif individu, toleransi, arah organisasi, kerjasama, dukungan manajemen, aturan dan pengawasan, kebanggaan individu, imbalan, kritik secara terbuka dan pola-pola komunikasi) pada pegawai

bagian non medis di Rumah Sakit Immanuel Bandung kedepannya haruslah lebih ditingkatkan lagi agar lebih lagi dipahami dan dimengerti oleh setiap individu yang ada dalam organisasi.

- b. kinerja pegawai bagian non medis di Rumah Sakit Immanuel Bandung agar lebih lagi ditingkatkan sehingga tujuan dan sasaran dari organisasi dapat tercapai. Semoga kinerja pegawai yang baik dapat dipertahankan dan yang masih kurang lebih ditingkatkan lagi.

## 2. Bagi Peneliti selanjutnya

- a. penelitian-penelitian yang serupa dapat dikembangkan dan memperluas cakupan yang dibahas dengan topik-topik yang lainnya.
- b. penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti masih memiliki kelemahan, diantaranya item-item pernyataan yang dibuat belum dapat menggambarkan informasi yang ingin diperoleh; sampel yang digunakan jumlahnya terlalu sedikit; skala pengukuran yang digunakan menggunakan lima pilihan jawaban sehingga mayoritas responden menjawab pada pilihan jawaban ragu-ragu atau netral.
- c. bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian budaya organisasi dengan sampel penelitian yang lebih banyak.
- d. selain itu, diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian lain dengan meneliti faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi kerja, prestasi kerja, kompetensi pegawai dan sebagainya.