

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dibahas tentang kesimpulan dan saran, keterbatasan, implikasi dari penelitian yang hasilnya sebagai berikut:

6.1 Kesimpulan

6.1.1 Data Demografi Responden.

Berdasarkan data demografi distribusi *Usia* responden didapatkan *mean* 33,79, *standar deviasi* 8,407, dan distribusi *Masa Kerja* responden *mean* 10,38 dan *standar deviasi* 8,215. Jenis kelamin responden laki-laki 17,9% dan perempuan 82,1% maka dapat diketahui jenis kelamin sebagian besar adalah perempuan. Dari tingkat pendidikan SPK 13,7%, D 3 Kep. 80,3, S1/ NERS 6,0 % maka dapat diketahui distribusi pendidikan terakhir responden sebagian besar adalah D 3 Keperawatan. Status pernikahan sudah menikah 78,6%, belum menikah 21,4%, maka dapat diketahui distribusi status pernikahan responden perawat di RS Misi Lebak Rangkasbitung dan RS Mardi Lestari Sragen yang sudah menikah lebih banyak dari pada yang belum menikah.

6.1.2 Hasil Uji Hipotesis

6.1.2.1 Hipotesis 1 : Ada Pengaruh *Nilai-nilai Spiritualitas St. Fransiskus Assisi* dalam mempertahankan budaya organisasi pada perawat di RS Misi Lebak Rangkasbitung dan RS Mardi Lestari Sragen, dengan nilai $t \text{ value } 0,09 \leq 0,96$ maka H_1 di tolak.

6.1.2.2 Hipotesis 2 : Ada Pengaruh Motivasi Perawat dalam mempertahankan budaya organisasi pada perawat di RS Misi Lebak Rangkasbitung dan RS Mardi Lestari Sragen, dengan nilai $t \text{ value } 2,68 \geq 0,96$ maka H_2 diterima (dikonfirmasi).

6.1.2.3 Hipotesis 3 : Ada Pengaruh *Usia* responden dalam mempertahankan budaya organisasi perawat di RS Misi Lebak

Rangkasbitung dan RS Mardi Lestari Sragen, dengan nilai t value $0,05 \leq 0,96$ maka H3 di tolak.

6.1.2.4 Hipotesis 4 : Ada Pengaruh Masa Kerja responden perawat dalam mempertahankan budaya organisasi perawat di RS Misi Lebak Rangkasbitung dan RS Mardi Lestari Sragen, dengan nilai t value $0,12 \leq 0,96$ maka H 4 di tolak.

6.1.2.5 Hipotesis 5 : Ada Pengaruh Nilai- nilai Spiritualitas St. Fransis

6.1.2.6 kus Assisi, Motivasi Perawat, Usia, Masa Kerja dalam Mempertahankan Budaya Organisasi Perawat secara simultan di RS Misi Lebak Rangkasbitung dan RS Mardi Lestari Sragen, dengan nilai $R^2 = 74\%$. Artinya berpengaruh secara simultan / bersama sebesar 74 %.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, diajukan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan bagi Rumah Sakit Misi Lebak Rangkasbitung dan RS Mardi Lestari Sragen dalam mempertahankan budaya organisasi perawat, yaitu:

6.2.1 Bagi Manajemen Rumah Sakit

Mensosialisasikan nilai- nilai spritualitas secara optimal dan kontinue sehingga budaya organisasi menjadi miliki semua perawat dalam rumah sakit tanpa terkecuali. Langkah yang dapat dilakukan adalah, seleksi yang efektif terhadap calon karyawan, penempatan yang tepat, pemberian penghargaan berupa pengakuan kinerja, komitmen manajemen puncak terkait dengan kebijakan organisasi.

6.2.2 Bagi Subjek

Perawat diharapkan mampu mempertahankan organisasinya serta menjadi pendorong bagi perawat lain yang memiliki motivasi untuk mempertahankan budaya organisasi keperawat di rumah sakit.

6.2.3 Bagi peneliti selanjutnya

6.2.3.1 Bagi peneliti yang tertarik dengan topik yang sama, disarankan mencermati variabel yang lain yang memungkinkan turut berperan dalam mempengaruhi budaya organisasi tersebut.

6.2.3.1 Apabila menggunakan metode yang sama, disarankan memperbanyak jumlah responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Albuquerque. (2014) . *Primary health care services: workplace spirituality and organizational performance*.
- Albuquerque. (2014) . *Primary health care services: workplace spirituality and organizational performance*.
- Alhaji, *et al.* (2012). *Does motivational factor influence organizational commitment and effectiveness? A review of literature*.
http://www.e3journals.org/cms/articles/1330781146_Ibris%20and%20Wan.pdf.
- Aprinto, Arisandy.(2013). *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia*. Jakarta: PPM.
- Austen, Zacny.(2015). *The Role of Public Service Motivation and Organizational Culture for Organizational Commitment*. Management
- Ariyani, *et al.*(2016). *The Influence of Organizational Culture, Work Motivation and Working Climate on the Performance of nursing though Job Satisfaction, Organizational Commitment and organizational Citizenship Behavior in the Private Hospitals in Jakarta, Indonesia*. Cientific Research Journal (SCIRJ), Volume IV. <http://www.scirj.org/papers-0716/scirj-P0716344.pdf>.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bonaventura.(1981). *Riwayat Hidup Santo Fransiskus*.Jakrta: Sekafi (sekretariat Keluarga Fransiskan Indonesia).
- Boucher. (2016). *Direct Engagement With Communities and Interprofessional Learning to Factor Culture Into End- of- Life Health Care Delivery*.
- Conti Martino.(2006). *Identitas Fransiskan*. Jakarta: Sekafi (Sekretariat Keluarga Fransiskan Indonesia).
- Sherley (2000). *Fioretti dan Stigmata Suci St. Fransiskus Assisi*. Jakrta: Sekafi (sekretariat Keluarga Fransiskan Indonesia).
- Djaali. (2015). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Dalton. (2005). *Value, relationship, and organizational culture: Princiled leadership at Brightpoint*.
- Fahmi. (2014). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

- Fealy G. (2004). *The good nurse: vision and values in images of the nurse*.
- Foley Leonard & Weigel J. (2007). *Spiritualitas Fransiskan untuk Kaum Awam*. Jakarta: Sekafi (Sekretariat Keluarga Fransiskan Indonesia).
- Gall et al. (2005). *Understanding The Nature and Role of Spirituality in Relation to Coping and Health: A Conceptual Framework*.
- Hsi-Chi, Hsiao Jen- Chia, Chang * and Ya-Ling, Tu .(2012), *The influence of hospital organizational culture on organizational commitment among nursing executives, Taiwan*.
- Hughes et al. (2017). *Spiritual care and nursing: A Nurse's Contribution and Practice*.
https://www.healthcarechaplancy.org/docs/about/nurses_spiritual_care_white_paper_3_22_2017.pdf
- Join Commission International, Standar Akreditasi Rumah Sakit (2011). Jakarta: Gramedia.
- Jurkiewicz et al. (2004). *A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance*.
- Van Broeck Jeroen. (2001). *Culture Defence and Culturally Motivated Crimes (Cultural Offences)*. *European Journal of Crime, Criminal Law and Criminal Justice*, Vol.9/1, 1-32.
<http://www.jthomasniu.org/class/781/Assigns/vanbroeck-cultdef>.
- Kasron, Sahran, Ohorella. (2016). *Teori Keperawatan & Tokohnya*. Jakarta: CV. Trans Info Media.
- Karyn Taplay, et al. (2014). *Organizational Culture Shapes the Adoption and Incorporation of Simulation into Nursing Curricula: A Grounded Theory Study*. *Journal Nursing Research and Practice* Volume 2014 (2014), Article ID 197591. <http://dx.doi.org/10.1155/2014/197591>
- Kristiyanto E.(2005). *Spiritualitas dan Masalah Sosial*. Jakarta: OBOR.
- Komisi Akreditasi Rumah Sakit (2011). *Standar Akreditasi Rumah Sakit*. Jakarta.
- Ladjar. (2008). *Karya-karya Fransiskus dari Assisi*. Jakarta: Sekafi (Sekretaria Keluarga Fransiskan).
- Lajar dkk .(1989). *Kisah Ketiga Sahabat. Riwayat Hidup Santo Fransiskus dari Assisi*.
- Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Marquis. (2010). Kepemimpinan dan Manajemen Teori dan Aplikasi. Jakarta: EGC.

Macrae.(2001). *Nursing As a Spiritual Practice. A Contemporary Application of Florence Nightingale's views.*

Michael Rovithis , et al. (2016). *Organizational Culture among Nurses Working in the Public Health Sector on the Island of Crete – Greece*, Vol. 10 No. 2 : 14. Research article Imed Pub Journals.
<http://www.hsj.gr/medicine/organizational-culture-among-nurses-working-in-the-public-health-sector-on-the-island-of-crete--greece>.

Nursalam. (2016). Manajemen Keperawatan. Jakarta: Salemba Medika.

Pijnenburg. (2008). *Catholic Healthcare Organization and the Articulation of Their Identity.*

Polit, Hungler.(2002). *Nursing Research. Principles and Methods.* Philadelphia . Lippincott.

Albuquerque. (2014) . *Primary health care services: workplace spirituality and organizational performance.*

Putri Astuti A.(2016) Strategi Budaya Karakter *Caring Of Nursing*. Bogor: In Media.

Raile Allgood. (2014). Pakar Teori Keperawatan. Singapore: Hooi Ping Chee.

Robbins St.&Timothy,A.(2015). Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*). Jakarta : Salemba Empat.

Sitorus,Panjaitan. (2011). Manajemen Keperawatan: Manajemen Keperawatan di Ruang Rawat. Jakarta: Sagung Seto.

Sihotang,(2014) Kerja Bermartabat: Kunci Meraih Sukses. Jakarta: Universitas Atmajaya.

Sutrisno Edy.(2015). Budaya Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group.

Supardi S.& Rustika. (2013). Metodologi Riset Keperawatan. Jakarta: CV. Trans Info Media.

Susilo, Aiman, Suprpti.(2014). Biostatistik Lanjut dan Aplikasi Riset. Jakarta: Trans Info Media.

Susilo, Kusumaningsih, Saveriani. (2015). Riset Kuantitatif dan Aplikasi pada Penelitian Ilmu Keperawatan. Jakarta: Trans Info Media.

- Susilo, Aiman . (2013). Penelitian dalam Ilmu Keperawatan. Pemahaman dan Penggunaan Metode Kuantitatif serta Aplikasi Program SPSS & Lisrel. In Media.
- Suwatno & Priansa. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Szyrocka Yoanna. (2014). *Employee,s Motivation At Hospital As Factor Of The Organizational Succes*. Malaysia.
- Wibowo. (2016). Budaya Organisasi. Sebuah kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka panjang. Depok. Kharisma Putra utama Offset.
- Wahyo. (1975). Wejangan Santo Fransiskus Dari Assisi. Ende-Flores: Nusa Indah.
- Sabri Hala. (2008). *Sosio- Cultural Values and Organizational Culture*.
- Siagian, Sondang P. (2004). Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta
- Sherley L.(2000). Fioretti dan Lima Stigmata Suci St. Fransiskus Assisi. Jakarta: Sekafi (Sekretaria Keluarga Fransiskan).