

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa yang telah diuraikan diatas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Radegansari Husada Gresik.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Radegansari Husada Gresik.
3. Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Motivasi di Rumah Sakit Radegansari Husada Gresik.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Motivasi di Rumah Sakit Radegansari Husada Gresik.
5. Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Radegansari Husada Gresik.
6. Budaya Organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di Rumah Sakit Radegansari Husada Gresik.
7. Lingkungan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di Rumah Sakit Radegansari Husada Gresik.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

##### **A. Praktis :**

1. Manajemen Rumah Sakit Radegansari Husada Gresik diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan Budaya Organisasi yang positif serta Lingkungan Kerja yang kondusif sehingga dapat menumbuhkan Motivasi

Kerja yang mendorong semangat dalam bekerja sehingga Kinerja Karyawan dapat optimal

2. Manajemen Rumah Sakit Radegansari Husada Gresik diharapkan secara memonitor dan mengevaluasi kinerja karyawan sehingga bila ada penurunan kinerja karyawan dapat lebih awal dilakukan langkah-langkah perbaikan khususnya terkait aspek Budaya Organisasi, lingkungan kerja, Motivasi Kerja dengan melibatkan semua pihak baik dari unsur pimpinan maupun karyawan sehingga dapat dibuat keputusan yang tepat dan diharapkan kinerja karyawan menjadi maksimal.
3. Rumah Sakit Radegansari Husada Gresik diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan komunikasi dan kerja sama yang harmonis antara pimpinan dan karyawan sehingga dapat menumbuhkan motivasi kerja tinggi yang berdampak kinerja karyawan meningkat.
4. Pimpinan Rumah Sakit bisa memberikan penghargaan atau reward, menyediakan waktu khusus untuk bimbingan dan pelatihan guna membangun komunikasi yang baik dan peningkatkan pengetahuan serta ketrampilan sehingga diharapkan kinerja karyawan meningkat.
5. Menambah serta melengkapi sarana prasarana yang memadai untuk mendukung kegiatan operasional karyawan sehingga kinerja karyawan bisa optimal.
6. Manajemen Rumah Sakit Radegansari Husada Gresik diharapkan dapat melaksanakan kegiatan yang dapat membentuk hubungan kekeluargaan antara pimpinan dan karyawan menjadi satu kesatuan keluarga besar Rumah Sakit Radegansari Husada diantaranya melakukan kegiatan gathering yang melibatkan pimpinan dan karyawan serta keluarga untuk menjalin komunikasi, kebersamaan dan keakrapan antara pimpinan dan karyawan serta sebagai bentuk perhatian rumah sakit terhadap karyawannya.

**B. Akademis :**

1. Untuk akademika hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan ilmu pengetahuan sumber daya manusia terkait kinerja karyawan dalam aspek budaya organisasi dan lingkungan kerja yang dimediasi motivasi kerja.
2. Peneliti selanjutnya bisa merubah indikator variabel budaya organisasi dari teori Wahyono ke teori Schein.

