

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis statistik untuk mengetahui pengaruh Self-Efficacy, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Gombong. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa *Self-Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan RS PKU Muhammadiyah Gombong. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya belum mampu meningkatkan komitmen organisasi secara signifikan, sehingga H1 ditolak.
2. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Gombong. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi dukungan organisasi maka semakin baik pula komitmen organisasi, sehingga hipotesis 2 diterima.
3. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Gombong. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi , sehingga hipotesis 3 diterima.
4. Variabel independen (*Self-Efficacy*, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Etika Kerja Islam) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Komitmen Organisasi). Dengan demikian bahwa jika dalam organisasi memiliki *self-efficacy*, persepsi dukungan organisasi dan etika kerja islam

yang baik maka setiap pegawai akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

5. Koefisien determinasi (R^2) Nilai adjusted R square sebesar 0,289 atau 28,9% menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan variasi komitmen organisasi sebesar 28,9%, sementara sisanya sebesar 71,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Keterbatasan

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk penelitian-penelitian selanjutnya, keterbatasan tersebut adalah:

1. Penelitian ini melibatkan subyek yang terbatas, yaitu menggunakan karyawan non medis di RS PKU Muhammadiyah Gombong dengan populasi dan sampel semua karyawan non medis bagian kerja lapangan dan di kantor di RS PKU Muhammadiyah Gombong.
2. Pendekatan penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama, sehingga data yang diperoleh bersifat self-reported dan berpotensi menimbulkan bias, misalnya responden cenderung memberikan jawaban sesuai dengan harapan sosial atau kurang objektif dalam memberikan penilaian terhadap dirinya sendiri. Selain itu, penelitian ini dilakukan dalam satu periode waktu (cross-sectional), sehingga tidak dapat menangkap dinamika perubahan variabel *self-efficacy*, persepsi dukungan organisasi, etika kerja Islam, dan komitmen organisasi dalam jangka panjang..

5.3. Implikasi

5.3.1. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat dijadikan masukan bagi RS PKU Muhammadiyah Gombong dengan mempertimbangkan aspek yang diprioritaskan, yaitu:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan belum secara langsung meningkatkan komitmen mereka terhadap rumah sakit. Oleh karena itu, peningkatan *self-efficacy* tetap dapat dilakukan sebagai bagian dari pengembangan karyawan, tetapi tidak menjadi prioritas utama dalam meningkatkan komitmen organisasi. Rumah sakit dapat memberikan pelatihan, pendampingan, dan umpan balik yang konstruktif untuk membantu karyawan meningkatkan kemampuan dan kepercayaan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, upaya tersebut perlu disertai dengan peningkatan faktor lain yang terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasi, terutama persepsi dukungan organisasi dan etika kerja Islam.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin baik dukungan yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap rumah sakit. Oleh karena itu, RS PKU Muhammadiyah Gombong perlu memprioritaskan peningkatan dukungan kepada karyawan non medis melalui pemberian penghargaan atas kontribusi dan hasil kerja, dukungan atasan,

komunikasi yang terbuka, kondisi kerja yang nyaman, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Dukungan tersebut diharapkan dapat membuat karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dan menjadi bagian penting dari organisasi sehingga dapat meningkatkan loyalitas dan keterikatan mereka terhadap rumah sakit.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin baik penerapan nilai-nilai etika kerja Islam dalam melaksanakan pekerjaan, semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, RS PKU Muhammadiyah Gombong perlu terus memperkuat penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya kerja sehari-hari, khususnya nilai amanah, keikhlasan, kerja keras, disiplin, tanggung jawab, kejujuran, dan keadilan. Penerapan tersebut dapat dilakukan melalui pembinaan keislaman, penguatan budaya kerja Islami, pemberian teladan oleh pimpinan, serta penguatan pemahaman bahwa pekerjaan merupakan bentuk amanah dan ibadah. Dengan demikian, nilai-nilai tersebut tidak hanya menjadi pedoman moral, tetapi juga dapat mendukung terbentuknya loyalitas dan komitmen karyawan terhadap rumah sakit.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy*, persepsi dukungan organisasi, dan etika kerja Islam secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, peningkatan komitmen organisasi sebaiknya dilakukan secara menyeluruh dengan memperhatikan ketiga aspek tersebut. Namun, berdasarkan hasil uji parsial, perhatian yang lebih besar dapat diberikan pada persepsi dukungan organisasi dan etika kerja Islam karena

kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan secara individual terhadap komitmen organisasi. Sementara itu, *self-efficacy* tetap dapat dikembangkan sebagai bagian dari peningkatan kemampuan karyawan, tetapi bukan sebagai faktor utama dalam meningkatkan komitmen organisasi berdasarkan hasil penelitian ini.

Dengan demikian, RS PKU Muhammadiyah Gombong dapat mengembangkan strategi pengelolaan karyawan non medis melalui peningkatan dukungan organisasi, penguatan budaya kerja Islami, serta pengembangan kemampuan karyawan secara berkelanjutan. Strategi tersebut diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan sesuai dengan nilai-nilai organisasi sehingga komitmen karyawan terhadap rumah sakit dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

5.3.2. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka implikasi teoritis yang dapat dikemukakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga H1 ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa teori *self-efficacy* yang menjelaskan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dapat memengaruhi perilaku dan sikap belum sepenuhnya terbukti dalam konteks komitmen organisasi pada penelitian ini.

Secara teoritis, hasil tersebut menunjukkan bahwa keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya lebih berkaitan dengan kemampuan dalam menyelesaikan tugas daripada membentuk rasa memiliki, loyalitas, dan keterikatan terhadap organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi tidak hanya dapat dijelaskan melalui

faktor individu seperti *self-efficacy*, tetapi juga melalui faktor organisasi dan lingkungan kerja. Temuan ini memberikan tambahan pemahaman bahwa tingginya keyakinan karyawan terhadap kemampuan diri belum tentu secara langsung meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga H2 diterima. Hasil ini mendukung teori Perceived Organizational Support (POS) yang menjelaskan bahwa karyawan akan membentuk persepsi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Secara teoritis, temuan ini memperkuat bahwa ketika karyawan merasakan adanya penghargaan, perhatian, dukungan dari atasan, dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka, maka dapat muncul rasa memiliki, loyalitas, dan keterikatan yang lebih tinggi terhadap organisasi. Dengan demikian, teori POS relevan untuk menjelaskan terbentuknya komitmen organisasi pada karyawan non medis di RS PKU Muhammadiyah Gombong.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga H3 diterima. Temuan ini mendukung teori etika kerja Islam yang menempatkan nilai-nilai Islam, seperti amanah, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, kerja keras, dan keadilan sebagai dasar dalam menjalankan pekerjaan. Nilai-nilai tersebut dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab. Hasil penelitian dalam skripsi juga

menunjukkan bahwa semakin baik penerapan etika kerja Islam, semakin tinggi komitmen organisasi karyawan.

Secara teoritis, hasil ini memperkuat bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam pekerjaan tidak hanya berkaitan dengan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga dapat berhubungan dengan rasa memiliki, loyalitas, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Hal ini menjadi semakin relevan pada organisasi berbasis Islam seperti RS PKU Muhammadiyah Gombong yang menerapkan nilai-nilai keislaman dalam lingkungan kerjanya.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga H3 diterima. Temuan ini mendukung teori etika kerja Islam yang menempatkan nilai-nilai Islam, seperti amanah, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, kerja keras, dan keadilan sebagai dasar dalam menjalankan pekerjaan. Nilai-nilai tersebut dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab. Hasil penelitian dalam skripsi juga menunjukkan bahwa semakin baik penerapan etika kerja Islam, semakin tinggi komitmen organisasi karyawan.

Secara teoritis, hasil ini memperkuat bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam pekerjaan tidak hanya berkaitan dengan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga dapat berhubungan dengan rasa memiliki, loyalitas, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Hal ini menjadi semakin relevan pada organisasi berbasis Islam seperti RS PKU Muhammadiyah Gombong yang menerapkan nilai-nilai keislaman dalam lingkungan kerjanya.