BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1) Adanya pengaruh positif Pengembangan Karir terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arosuka Kabupaten Solok. Semakin bagus komitmen organisasi dalam lingkungan kerja maka akan semakin semangat untuk perkembangan karir karyawan.
2) Lingkungan kerja sangat berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada RSUD Arosuka kab.solok. lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan semangat kerja hal ini akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
3) *OCB* berpengaruh positif terhadap perkembangan karir RSUD Arosuka Kab.Solok. hal ini bisa terjadi semakin berkembang OCB didalam komitmen organisasi maka semakin tiggi kemungkinan tinggat perkembangan akan mucul.
4) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap organisasi didalam RSUD Arosuka kab. Solok. Maka meninggaktnya rasa percaya terhadap organisasi.
5) Membuktikan komitmen organisasi sangat signifikat terhadap organisasi OCB di RSUD Arosuka kab.solok
6) Partial mediation menujukan komitem organisasi tidak satu satunya berpengaruh terhadap perkembangan karir di lingkungan kerja RSUD Arosuka kab.solok.
7) Terdapatnya faktor pemediasi terhadap bentuk pengujian terhadap hipotesis dalam komitmen organisasi bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap OCB .

a. Impilaksi Praktis

Baik pihak akademik hasil penelitian dapat menjadi salah satu kontribusi literatur penelitian dan keperpustakaan, kususnya yang berkaitan dengan studi pengaruh budaya organisasi,kepemimpinan tranformasional terhadap komitmen organisasi dengan

pengembangan karir.

1. Untuk perbaikan komitmen organisasi, secara keseluruhan sudah cukup baik dalam mendukung pelaksanaan pemenuhan tanggung jawabnya per awat, namun masih belum optimal dan perlu perbaikan. Adanya dukungan dan dorongan dari pimpinan terhadap organisasi sehingga dapat menigkatkan prestasi kerja melalui perkembangan karir pegawai. Hal ini harus diperhatiakan dengan terpenuhinya sarana dan prasarana yang dibutuhkan pegawai maka kesejahteraan pegawai serta komunikasi antar pegawai akan berjalan dengan lancar.
2. Implikasi terkait lingkungan kerja, pertama yang berhubungan dengan komitmen organisasi. Untuk meningkatkan komunikasi yang bagus serta menumbuhkan semangat kerja perluya keterlibatan pimpinan untuk perbaikan dan peningkatan suatu organisasi. Dengan cara menjadikan dirinya sebagi cotoh di lingkungan kerja . dengan melibatkan pegawai dalam suatu organisasi untuk memiliki kedisiplinan kerja serta tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan.
3. Dalam OCB dapat dilakukan cara memperbaiki keterampilan politik dan kepemimpinan etis di Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka karena pada saat penelitiaan ini dilaksanakan tingkat keterampilan politik masih tergolong cukup baik. Yang dipengaruhi oleh faktor diri sendiri,kelompok serta pimpinan.

5.2. Keterbatasan Penelitian dan Saran

1. Dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil sebagian dari karyawan PNS yang berda di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Kabupaten Solok. Untuk penelitian selajutnya diharapkan peneliti dapat mengembangan dengan sempurna penelitian selanjutnya

2. Penelitian ini hanya mengambil satu wilayah ruang lingkup yaitu Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka kab. Solok. untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembagkan lagi penelitian ini agar sempurna.
3. Penelitian ini masih banyak memiliki kekurangan dalam mencari faktor apa saja yang berpengaruh terhadap OCB sehinga masih banyak perbedaan yang dihasilkan, untuk penelitian selanjutnya diharapakan lebih banyak lagi mencariperbandingan di lingkugan kerja antara lain perbandingan RS Swasta dan RS Daerah .