

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Karyawan di unit pelayanan medik paling banyak merasa kurang puas pada imbalan yang diberikan rumah sakit, karena belum sesuai dengan beban kerja dan prestasi yang diberikan karyawan. Begitu juga dengan beberapa indikator dari variabel kepuasan karyawan seperti variabel kepuasan pada pekerjaan indikator kesenangan, kepuasan pada atasan indikator ketegasan dan pemberian penghargaan, variabel kepuasan pada rekan kerja indikator menghormati hak individu, dan variabel kesempatan promosi indikator prestasi dan kenaikan jabatan. Meski begitu dari kelima variabel tersebut juga banyak indikator yang memiliki kepuasan kerja dengan nilai yang baik.
2. Keempat variabel dari kinerja karyawan di unit pelayanan medik rumah sakit islam surabaya sudah baik dan tidak memiliki masalah yang harus di tindak lanjuti.
3. Ada hubungan positif antara kepuasan kerja karyawan di unit pelayanan medik dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi untuk kepuasan kerja yang tinggi sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Walaupun masih ada faktor lain selain kepuasan kerja yang berkontribusi untuk

meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah motivasi dan kemampuan karyawan itu sendiri.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan beberapa hal yang dapat menjadi masukan kepada rumah sakit sebagai berikut :

1. Imbalan masih perlu diperhatikan secara berkala oleh pihak manajemen / direksi dimana juga harus memperhitungkan jumlah beban kerja dan tanggung jawab yang diterima oleh karyawan.
2. Melakukan *job rotation* setiap tahun, rumah sakit juga dapat memberikan tantangan baru kepada karyawannya dari pekerjaan yang biasa dilakukan setiap hari.
3. Para atasan memberikan perhatiannya dan apresiasi kepada bawahannya pada setiap keberhasilan yang dilakukan oleh para karyawan, apresiasi bisa diberikan dalam berbagai hal, tidak harus secara materi namun apresiasi ucapan “Selamat” dan “Terimakasih” sudah cukup membuat kerja keras karyawan merasa dihargai.
4. Mengadakan pelatihan motivasi kerja sama tim, agar karyawan dapat lebih solid dan dapat meningkatkan ikatan toleransi dan empati antar anggota tim / rekan kerja.
5. Kesempatan promosi harus terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi. Sosialisasi kepada semua karyawan terkait kesempatan promosi harus disampaikan secara merata dari atasan hingga bawahan, sehingga karyawan berlomba untuk meningkatkan prestasi kerjanya.