

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang peneliti paparkan dalam bagian ini merupakan hasil analisis berdasarkan data yang peneliti temukan selama penelitian ini dan diharapkan adanya pengembangan baik metode, sasaran dan tujuan untuk penelitian sejenis sehingga akan lebih bermanfaat dan berguna khususnya di bidang administrasi rumah sakit.

1. Dari pengolahan data secara univariat, baik variabel persepsi kebijakan, variabel supervisi, variabel motivasi, dan variabel kepuasan kerja didapatkan hasil beberapa pegawai memberikan nilai yang rendah pada setiap variabelnya.
2. Adanya hubungan antara variabel persepsi kebijakan dengan variabel kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,875 yang artinya hubungan antara kedua variabel tersebut sangat kuat sehingga jika adanya kebijakan yang mengatur tentang regulasi tentang tambahan uang lembur, regulasi tentang transparansi perhitungan insentif, regulasi tentang pendapatan insentif, dan regulasi tentang insentif perawat senior sama maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat dan bidan Klinik Utama Rawat Inap Adi Guna.
3. Adanya hubungan antara variabel supervisi dengan variabel kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,945 yang artinya hubungan antara kedua variabel tersebut sangat kuat. Kegiatan supervisi memiliki

pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja perawat dan bidan karena kegiatan supervisi yang baik dapat meningkatkan kinerja perawat dan bidan sebagai pemberi pelayanan kesehatan.

4. Adanya hubungan antara variabel motivasi dengan kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,809 yang artinya hubungan antara kedua variabel tersebut sangat kuat. Motivasi kerja yang baik disebabkan karena adanya dorongan dari dalam maupun dari luar. Dorongan dari dalam diri antara lain selalu merasa memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya, penghargaan yang diberikan dan dorongan yang berasal dari luar antara lain adanya kegiatan supervisi yang dilakukan oleh atasan.

Tiga variabel (kebijakan, supervisi, motivasi) hanya sebagian kecil faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga perlu diketahui faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat dan bidan termasuk faktor internal antara lain umur, lama kerja, beban keluarga (jumlah anak) dan masih banyak lagi faktor lainnya.

6.2 Saran

1. Bagi Klinik Utama Rawat Inap Adi Guna

Saran yang diberikan oleh peneliti untuk pihak klinik yaitu tetap mempertahankan yang telah dicapai demi kelancaran menuju Rumah Sakit Ibu dan Anak.

Berdasarkan hasil penelitian masih terdapat kebijakan-kebijakan yang menurut perawat dan bidan belum pernah dilaksanakan, oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi terhadap kebijakan-kebijakan yang telah dilaksanakan agar

meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Pegawai yang memberi nilai rendah merasa tidak puas dengan kompensasi yang diterimanya pas-pasan atau bahkan kurang untuk membiayai kehidupan sehari-hari. Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan

Pada variabel supervisi, 12 orang menilai setuju, 1 orang menilai sangat setuju, dan 1 orang menilai kurang setuju terhadap pertanyaan “atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas”. Apabila kebijakan reward memenuhi prinsip keadilan dan mampu memuaskan kebutuhan-kebutuhan karyawan baik estrinsik maupun intrinsik, maka karyawan tersebut akan puas. Penghargaan yang dirasakan adil dan memiliki nilai untuk memuaskan kebutuhan karyawan merupakan salah satu sumber kepuasan kerja karyawan yang amat penting. Semakin tinggi *reward* akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Karyawan yang mampu bekerja dengan motivasi tinggi cenderung merasa senang dan puas karena kebutuhan yang menjadi motivasi mereka terpenuhi (Fausta dan Amin, 2015)

Pada variabel motivasi, mayoritas responden memberikan nilai yang kecil pada sub-variabel *physiological needs* yang berisi pertanyaan tentang gaji dan tunjangan. Motivasi kerja yang baik disebabkan karena adanya dorongan dari dalam maupun dari luar. Dorongan dari dalam diri antara lain selalu merasa memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya, gaji, tunjangan serta penghargaan

yang diberikan dan dorongan yang berasal dari luar antara lain suasana tempat kerja, rekan kerja, hubungan dengan atasan, gaya kepemimpinan, dll.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Mengembangkan penelitian ini menggunakan metode lain, sasaran dan tujuan untuk menganalisis persepsi kebijakan, supervisi, motivasi dan kepuasan kerja.