

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.5 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo tahun 2020 dilihat dari 5 dimensi spesifik yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi supervisi, rekan kerja menunjukkan tingkat kepuasan bervariasi yaitu :

1. Kepuasan terhadap Pekerjaan itu Sendiri menunjukkan hasil uji Regresi Logistik yaitu  $0,264 > 0,05$ . hal tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan terhadap Pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Meskipun tidak berpengaruh namun berdasarkan frekuensi distribusi perlu menjadi perhatian yaitu pada sarana dan prasarana, karena 55% karyawan menyatakan bahwa sarana dan prasarana belum memadai.
2. Kepuasan terhadap Gaji menunjukkan hasil uji Regresi Logistik yaitu  $0,037 > 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan terhadap Gaji sangat berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini dikarenakan pada indikator gaji pada soal no 2 yaitu gaji yang saya terima dapat membuat semangat kerja meningkat, sebanyak 22 orang menyatakan puas dan tidak puas sebanyak 78 orang dan pada soal nomor 4 yaitu karyawan yang puas gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya, sebanyak 33 orang menyatakan puas dan tidak puas sebanyak 67 orang.
3. Kepuasan terhadap Promosi menunjukkan hasil uji Regresi Logistik yaitu  $0,025 > 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan terhadap

Promosi sangat berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut ditunjukkan dari 4 pertanyaan semua pertanyaan menggambarkan presentase responden yang menyatakan tidak puas cukup banyak dengan rata-rata sebanyak 66% menyatakan tidak puas dan 44% menyatakan puas.

4. Kepuasan terhadap Supervisi menunjukkan hasil uji Regresi Logistik yaitu  $0,846 > 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan terhadap Supervisi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
5. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja menunjukkan hasil uji Regresi Logistik yaitu  $0,928 > 0,05$ . hal tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan terhadap Rekan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
6. Hasil Identifikasi Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo dengan variabel kinerja karyawan dengan menggunakan 4 indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektifitas. Dari 100 responden karyawan non medis dengan variabel kinerja rata-rata sebesar 92% menyatakan puas dan tidak puas sebesar 8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan non medis dapat dikategorikan sangat baik.

## **6.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo tahun 2020 peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Saran bagi Rumah Sakit

- a. Meningkatkan pengadaan sarana prasarana namun dengan tetap memperhatikan efisiensi anggaran yaitu dengan memenuhi ATK karyawan yang sesuai dengan tugas, jabatan dan kebutuhan.
  - b. Pembuatan kebijakan mengenai gaji dan promosi jabatan oleh direktur rumah sakit atau pemberian reward kepada karyawan yang kinerjanya baik. Sehingga karyawan akhirnya memiliki rasa tanggung jawab untuk memberikan yang terbaik untuk rumah sakit dan meningkatkan produktifitas kerjanya.
2. Bagi STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr Soetomo Surabaya

Diharapkan penelitian skripsi ini dapat menjadi wawasan ilmu dan bahan tolak ukur untuk melakukan penelitian selanjutnya khususnya mengenai kepuasan kerja dan kinerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel yang lain agar didapatkan hasil lebih akurat mengenai variabel-variabel apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja ataupun kinerja dan sebaiknya memperluas ruang lingkup penelitian tidak hanya karyawan di bagian non medis namun seluruh karyawan di Rumah Sakit.