

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya Tahun 2020, dapat disimpulkan bahwa:

1. Identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya pada penelitian ini terdapat 5 (lima) faktor, yaitu faktor pembayaran, faktor suasana kerja, faktor kerja itu sendiri, faktor pengawasan, dan faktor promosi.
  - a. Identifikasi faktor pembayaran pada karyawan sukwan sebagian besar responden menilai faktor pembayaran dalam kategori kurang baik dan pada karyawan PNS sebagian besar responden menilai faktor pembayaran dalam kategori baik.
  - b. Identifikasi faktor suasana kerja pada karyawan sukwan sebagian besar responden menilai faktor suasana kerja dalam kategori baik, dan pada karyawan PNS sebagian besar responden menilai faktor suasana kerja sama besarnya antara kategori kurang baik, dan kategori baik.
  - c. Identifikasi identifikasi faktor kerja itu sendiri pada karyawan sukwan sebagian besar responden menilai faktor kerja itu sendiri dalam kategori baik, pada karyawan PNS sebagian besar responden menilai faktor kerja itu sendiri dalam kategori baik.
  - d. Identifikasi faktor pengawasan pada karyawan sukwan sebagian besar responden menilai faktor pengawasan dalam kategori baik, dan pada karyawan

PNS sebagian besar responden menilai faktor pengawasan sama besarnya antara kategori kurang baik dan kategori baik.

e. Identifikasi faktor promosi pada karyawan sukwan sebagian besar responden menilai faktor promosi dalam kategori kurang baik, pada karyawan PNS sebagian besar responden menilai faktor promosi dalam kategori baik.

2. Hasil uji analisis pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menggunakan uji regresi ordinal, diperoleh hasil faktor pembayaran dan faktor promosi terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan hasil uji regresi pada faktor suasana kerja, faktor kerja itu sendiri, faktor pengawasan tidak terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **6.2 Saran**

### **6.2.1 Bagi Rumah Sakit**

Saran dari kesimpulan yang tertera diatas sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah kesesuaian jumlah gaji yang diterima dibandingkan pendidikan dan adanya keadilan kebijakan promosi karyawan yang sudah diterapkan dengan baik di institusi ini, sebagai berikut:

1. Pihak manajemen RS Tingkat III Brawijaya, perlu mengadakan penelitian/survei tentang kepuasan kerja karyawan secara periodik sebagai bahan evaluasi dalam rangka pembangunan dan pengembangan organisasi rumah sakit di masa yang akan datang.

2. Perlu adanya kebijakan organisasi mengenai sistim penggajian yang berlaku saat ini dengan memperhatikan jenjang pendidikan, besarnya tanggung jawab karyawan dalam pekerjaan, mempertimbangkan untuk member gaji sesuai dengan UMR (upah minimum regional) yang berlaku sekarang ini. Rumah sakit

disarankan untuk membuat laporan keuangan mengenai semua pemasukan dan pengeluaran agar dapat mengetahui dampak peningkatan gaji dan bonus itu untuk rumah sakit. Hal ini juga dapat menjadi bahan untuk rumah sakit dalam menentukan besarnya gaji dan bonus yang diberikan kepada karyawan khususnya karyawan dengan status kepegawaian sukwan.

3. Perlu adanya kebijakan tentang sistem penghargaan (*reward*) atau bentuk apresiasi yang ada baik dalam bentuk materi maupun non materi, misalnya dengan: memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi kerja karyawan. Kompensasi tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk pemberian bonus, pengembangan karier (diikuti pelatihan dan pengembangan) sehingga karyawan merasa diberikan kesempatan untuk maju.

#### 6.2.2 Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini hanya menilai kepuasan kerja karyawan di rawat inap Anggrek, Bougenville, Nusa Indah dan Dahlia saja dan dari sudut pandang karyawan (admin, bidan perawat), sehingga dibutuhkan *cross check* data melalui penelitian kualitatif untuk mengetahui pertimbangan-pertimbangan kebijakan yang diambil oleh manajemen terkait kepuasan kerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang mungkin berpengaruh yang belum diteliti saat ini serta mendukung penelitian dengan metode kualitatif.