

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan tentang Hubungan Supervisi, Dukungan Rekan Kerja, Gaji, dan Insentif dengan Kepuasan Kerja Karyawan di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi Tahun 2023, maka dapat ditarik kesimpulan yakni sebagai berikut :

1. Gambaran umum karakteristik responden mayoritas responden adalah Perempuan yaitu sebanyak 64 responden (75,3%), berusia 31-40 tahun sebanyak 46 responden (54,1%), Pendidikan terakhir D3 sebanyak 34 responden (40%), lama bekerja >10 tahun sebanyak 52 responden (61,2%), profesi paling dominan yakni perawat sebanyak 24 responden (28,2%), unit kerja rawat inap sebanyak 19 responden (22,4%) dan mayoritas berstatus Non PNS dengan jumlah sebanyak 50 responden (58,8%).
2. Gambaran kepuasan kerja di RSUD H. Abdul Mana Kota Jambi dari 85 responden, terdapat sebanyak 37 responden (43,5%) berada di kategori puas dan 48 responden (56,5%) berada di kategori kurang puas.
3. Ada hubungan yang signifikan antara supervisi dengan kepuasan kerja karyawan di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi dengan nilai $p\text{-value} = 0,000$ dengan nilai $PR = 6,359$ (95% CI, 2,472-16,361) yang artinya supervisi atasan yang baik akan memiliki peluang 6,359 kali lebih besar untuk menghasilkan kepuasan kerja pada karyawan.
4. Tidak ada hubungan yang signifikan antara dukungan rekan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi dengan nilai $p\text{-value} = 0,083$ dengan nilai $PR = 1,852$ (95% CI, 1,078-3,180) yang artinya dukungan dari rekan kerja yang baik akan memiliki peluang 1,852 kali lebih besar untuk menghasilkan kepuasan kerja pada karyawan.
5. Ada hubungan yang signifikan antara gaji dengan kepuasan kerja karyawan di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi dengan nilai $p\text{-value} = 0,031$ dengan nilai $PR = 6,359$ (95% CI, 2,472-16,361) yang artinya artinya karyawan

dengan gaji yang tinggi akan memiliki peluang 1,852 kali lebih besar untuk menghasilkan kepuasan kerja.

6. Ada hubungan yang signifikan antara insentif dengan kepuasan kerja karyawan di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi dengan nilai $p\text{-value} = 0,017$ dengan nilai $PR = 1,903$ (95% CI, 1,158-3,127) yang artinya karyawan yang menerima insentif baik akan memiliki peluang 1,903 kali lebih besar untuk menghasilkan kepuasan kerja.

5.2 Saran

1. Bagi Rumah Sakit H. Abdul Manap Kota Jambi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk rumah sakit agar lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan, sehingga mereka dapat memberikan pelayanan maksimal kepada rumah sakit dan pasien. Hal ini akan menciptakan citra baik bagi rumah sakit. Selanjutnya, disarankan untuk melakukan survey kepuasan kerja karyawan secara rutin setiap bulan agar keluhan-keluhan dari karyawan dapat segera ditangani dan menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, rumah sakit juga harus melaksanakan sesi supervisi dengan lebih intens, rutin, dan berkala serta meningkatkan kualitas dan kuantitas supervisi secara bertingkat. Mempertahankan sistem penggajian yang baik, dan memberikan reward atau punishment kepada karyawan sebagai insentif.

2. Bagi Karyawan

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pembelajaran untuk karyawan dalam mengatasi dampak dari ketidakpuasan kerja. Diharapkan untuk karyawan menjaga hubungan yang baik dengan supervisor, karyawan harus bekerja sama dengan supervisor untuk menetapkan tujuan yang jelas dan terukur selama supervisi, serta berpartisipasi aktif dalam diskusi supervisi dengan mengajukan pertanyaan dan memberikan pandangan atau solusi alternatif. Ikuti program dan pelatihan yang ditawarkan oleh rumah sakit yang dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik. Berikan umpan balik konstruktif kepada manajemen mengenai sistem gaji dan insentif. Jika ada usulan perbaikan atau ide untuk meningkatkan sistem penggajian dan insentif, sampaikan kepada

manajemen rumah sakit. Jika merasa gaji atau insentif tidak mencukupi, komunikasikan dengan pihak manajemen rumah sakit secara terbuka dan profesional.

3. Bagi Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi mahasiswa dan menjadi sumber informasi serta pengetahuan mengenai hubungan antara supervisi, dukungan rekan kerja, gaji, dan insentif dengan kepuasan kerja karyawan.

4. Bagi Peneliti

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan dirumah sakit serta dapat disertai metode wawancara dan observasi dalam pemabagian kuesioner.