

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi Tahun 2023, ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kepuasan kerja karyawan di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi tahun 2023 yaitu didapat dari 90 responden, kurang dari setengah responden yang menyatakan puas dengan pekerjaannya (45,6%).
2. Ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi tahun 2023 ($p\text{-value}=0,000$); PR = 10,599 (95% CI 3,529-31,833) dimana gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Ada hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi tahun 2023 ($p\text{-value}=0,000$); PR = 3,609 (95% CI 1,881-6,928) dimana lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Ada hubungan sarana prasarana dengan kepuasan kerja karyawan ($p\text{-value}$ 0,000); PR = 3,253 (95% CI 1,762-6,005) dimana sarana prasarana yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Ada hubungan keterampilan kerja dengan kepuasan kerja karyawan ($p\text{-value}$ 0,016); PR = 1,814 (95% CI 1,171-2,808) dimana keterampilan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pemaparan bahasan diatas, peneliti memberikan beberapa saran yaitu:

1. Bagi RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi

Temuan penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan oleh manajemen rumah sakit untuk merancang kebijakan, strategi dan aktivitas lainnya yang sekiranya dapat meminimalisir permasalahan kepuasan kerja karyawan.

- a. Pada gaya kepemimpinan, atasan perlu melakukan evaluasi kinerja karyawan secara rutin. Hal ini dilakukan agar atasan mengetahui *progress* kerja karyawan dan dapat mengidentifikasi pencapaian karyawan secara teratur sehingga atasan dapat memberikan penghargaan serta pujian terhadap hasil kerja karyawan, dengan begitu karyawan dapat termotivasi. Kemudian lakukan juga evaluasi terhadap atasan oleh karyawan agar atasan dapat memperhatikan dan meningkatkan gaya kepemimpinan yang dimilikinya.
- b. Pada lingkungan kerja, manajemen rumah sakit perlu melakukan evaluasi kebutuhan fasilitas kemudian melakukan pengadaan, pemeliharaan dan pembaharuan fasilitas kerja. Selain itu untuk mendukung lingkungan kerja yang baik, manajemen rumah sakit harus selalu memastikan kondisi pencahayaan yang ada di ruangan kerja karyawan sehingga dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan selama bekerja, memastikan bahwa tidak ada konflik yang terjadi sesama satu tim atau sesama karyawan, dan selalu menjaga kebersihan di rumah sakit.
- c. Pada sarana prasarana, manajemen rumah sakit perlu melakukan pemantauan, perawatan dan pemeliharaan gedung dan seluruh peralatan dan perlengkapan yang menyatu di dalamnya secara rutin dan jangan menunda jika ditemukan kerusakan serta maksimalkan peran IPSRS. Selain itu, untuk memastikan persepsi karyawan terhadap sarana prasarana selalu baik, manajemen rumah sakit harus terus menjaga agar gedung di rumah sakit terawat dan menunjang kebutuhan karyawan, memastikan jaringan internet tersedia dengan cepat dan stabil serta memastikan seluruh perlengkapan kerja berfungsi dengan baik.

- d. Pada keterampilan kerja, rumah sakit dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilannya melalui pelatihan dan pendidikan.

2. Bagi Karyawan

Temuan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan pembelajaran oleh karyawan dalam mengatasi dampak dari permasalahan kepuasan kerja yang terjadi di pada dirinya.

- a. Pada gaya kepemimpinan, karyawan dapat memberikan umpan balik kepada atasan. Hal ini dilakukan agar atasan mengetahui apa yang sebenarnya karyawan harapkan dari dirinya.
 - b. Pada lingkungan kerja dan sarana prasarana, karyawan harus handil dalam menjaga lingkungan kerja dan sarana prasarana yang ada di rumah sakit dan jangan ragu untuk melaporkan jika terdapat fasilitas kerja atau sarana prasarana yang dirasa kurang atau sudah tidak layak pakai dan dapat mengganggu aktivitas pekerjaan mereka.
 - c. Dalam hal keterampilan kerja, karyawan perlu melakukan evaluasi diri atau minta umpan balik dari atasan dan rekan kerja untuk mengidentifikasi bagian mana yang harus diperbaiki kemudian cari dan ikuti pelatihan yang relevan dengan bidang pekerjaan. Selain itu, praktikkanlah keterampilan yang ingin ditingkatkan secara rutin.
 - d. Diharapkan karyawan mampu mengkomunikasikan perasaan yang mengganggu kenyamanannya selama bekerja dengan cara yang konstruktif baik itu perasaan tidak nyaman dengan sikap atasan, ketidaksesuaian lingkungan dan sarana prasarana, serta harapan karyawan yang sebenarnya karyawan inginkan dari rumah sakit.
 - e. Diharapkan agar karyawan selalu bersikap profesional, hindari berperilaku negatif karena hal itu hanya akan memperburuk situasi.
- ## 3. Bagi Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat
- a. Temuan penelitian ini diharapkan bisa dijadikan bahan pembelajaran dan sumber informasi terkait kepuasan kerja

- b. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk digunakan dalam mengerjakan tugas kuliah atau untuk rencana meneliti kedepannya terkait kepuasan kerja.
- 4. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lainnya terkait dengan kepuasan kerja karena ada banyak sekali faktor penentu kepuasan kerja seperti supervisi, gaji, hubungan dengan rekan kerja, jam kerja, pekerjaan itu sendiri, dan promosi. Kemudian diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan batasan tiap variabel, contohnya pada variabel gaya kepemimpinan dapat ditambahkan pendekatan gaya kepemimpinan lainnya (transaksional, demokratis, otoriter dan sebagainya).
 - b. Agar tidak terjadi bias informasi diharapkan peneliti selanjutnya mengumpulkan data dengan metode wawancara.