

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data, pengetahuan skripsi, analisis, dan pembahasan data yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan otokratis dan komitmen terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian manajemen Rumah Sakit Masmitra. Hasil analisis menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran gaya kepemimpinan otokratis, komitmen karyawan, dan kepuasan kerja pada karyawan Rumah Sakit Masmitra adalah :
 - a. Gaya kepemimpinan otokratis di Rumah Sakit Masmitra dirasakan tidak efektif oleh karyawan bagian manajemen Rumah Sakit Masmitra karena pimpinan tidak memberikan partisipasi pada karyawan.
 - b. Komitmen karyawan bagian manajemen Rumah Sakit Masmitra tergolong rendah karena kurangnya komitmen afektif yang dimiliki oleh karyawan.
 - c. Kepuasan Kerja pada karyawan bagian manajemen Rumah Sakit Masmitra tergolong rendah karena pendapatan karyawan tidak dipenuhi oleh perusahaan secara maksimal.

2. Gaya kepemimpinan otokratis mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian manajemen Rumah Sakit Masmitra.
3. Komitmen karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian manajemen Rumah Sakit Masmitra.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

5.2.1 Saran-saran untuk penelitian lanjutan :

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kepuasan kerja antara lain : motivasi, stress kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

5.2.2 Saran-saran yang ditujukan untuk Rumah Sakit Masmitra

1. Untuk variabel gaya kepemimpinan otokratis

Untuk variabel gaya kepemimpinan otokratis saran yang diberikan untuk Rumah Sakit Masmitra yaitu, pertama bagi atasan

bagian manajemen Rumah Sakit Masmitra agar merubah gaya kepemimpinan otokratis menjadi gaya kepemimpinan yang lebih efektif meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan. Seperti gaya kepemimpinan demokratis, karena gaya kepemimpinan ini menunjukkan bahwa pimpinan memberikan kepercayaan pada bawahan mereka untuk bebas beraspirasi dalam pengambilan keputusan. Hal ini bukan hanya dapat meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan, tetapi hal ini juga dapat mengembangkan kemampuan dari karyawan tersebut dan karyawan tersebut dapat merasa dihargai pendapatnya.

Selain itu atasan harus menjalankan prosedur promosi karyawan sesuai dengan semestinya. Tidak hanya mempromosikan orang terdekatnya saja, tetapi juga karyawan lain yang sudah memenuhi persyaratan untuk mendapatkan promosi. Karena apabila prosedur tersebut tidak dijalankan dengan semestinya, karyawan akan merasa tidak mempunyai kepastian terhadap apa yang harus dilakukan, sehingga hasil pekerjaan mereka tidak memuaskan dan tidak maksimal. Oleh karena itu, peneliti menyarankan untuk perusahaan agar membuat serikat pekerja sehingga serikat tersebut dapat mewakili karyawan dalam menyampaikan keluhan mereka.

2. Untuk variabel komitmen karyawan

Untuk variabel komitmen karyawan saran yang diberikan untuk Rumah Sakit Masmitra yaitu, pertama bagi Rumah Sakit Masmitra agar meningkatkan komitmen afektif yang dimiliki oleh karyawan mengenai rasa cinta mereka terhadap perusahaan dan rasa keterikatan antara karyawan dengan perusahaan. Caranya adalah karyawan yang memberikan kontribusi nilai yang lebih besar pada perusahaan diberikan perhatian yang lebih banyak pula. Sehingga karyawan nantinya cenderung akan bertahan dan bahkan menunjukkan potensinya untuk memajukan perusahaan.

Kedua, bagi Rumah Sakit Masmitra agar lebih banyak mengadakan kegiatan-kegiatan yang dilakukan bersama semua karyawan agar dapat meningkatkan interaksi dan komunikasi terhadap atasan atau sesama karyawan. Kegiatan tersebut berupa *employee relations* seperti *outing*, *gathering*, dan *field trip* dapat menjalin hubungan yang lebih baik antara pimpinan dengan karyawan. Karena diharapkan hubungan yang harmonis dapat memudahkan komunikasi antara atasan dengan karyawan dikemudian hari. Selain itu karyawan sangat menyukai hal-hal yang tidak bersangkutan dengan pekerjaan mereka.

Ketiga, bagi karyawan harus menciptakan hubungan yang harmonis antar sesama karyawan lainnya. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan

memberikan energi positif agar mereka selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing. Ketika karyawan sudah mulai nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka tidak menutup kemungkinan akan tumbuh rasa cinta terhadap perusahaan dimana ia bekerja.

3. Untuk variabel kepuasan kerja

Untuk variabel kepuasan kerja saran yang diberikan untuk Rumah Sakit Masmitra yaitu, pertama bagi Rumah Sakit Masmitra agar memberikan gaji dan tunjangan sesuai dengan standar penggajian. Keadilan yang dirasa kurang untuk pekerjaan yang dilakukan dibanding balas jasa yang diperoleh oleh pekerjaan sangat mungkin terjadi. Hal ini akan berdampak pada kurang semangatnya karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Sehingga akan mengakibatkan kepuasan kerja menjadi turun.

Kedua, atasan harus melakukan penerapan prosedur jenjang karir dan prosedur evaluasi kinerja karyawan yang jelas. Hal ini digunakan untuk menunjang sistem promosi yang transparan dan adil. Hal ini akan menumbuhkan keadilan, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja.