

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil analisis pada bab IV diperoleh bahwa lingkungan kerja, kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempunyai suatu hubungan yang satu sama lain. Begitu juga *proxy* terhadap masing-masing variabel eksogen dan endogen mempunyai pengaruh yang signifikan, selengkapnya dijelaskan sebagai berikut:

1. Deskripsi Lingkungan Kerja, Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Bhayangkara TK-I Raden Said Sukanto:
  - a. Lingkungan kerja pada Rumah Sakit Bhayangkara TK-I Raden Said Sukanto termasuk baik. Namun ada beberapa yang harus lebih ditingkatkan lagi, yakni dalam hal suara kebisingan dan hubungan antara rekan kerja.
  - b. Kompensasi erat kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan. Masih ada sebagian karyawan yang menilai bahwa kompensasi yang diterima kurang baik karena merasa kebijakan rumah sakit terhadap kompensasi masih kurang baik, terutama masalah upah dan fasilitas.
  - c. Pendapat mengenai komitmen organisasi di Rumah Sakit Bhayangkara TK-I Raden Said Sukanto sudah cukup baik. Namun untuk hal *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) keamatan

hubungannya kurang erat hal ini dibuktikan dengan nilai estimasi sebesar 0.299.

- d. Kepuasan kerja pada Rumah Sakit Bhayangkara TK-I Raden Said Sukanto secara umum dapat dikategorikan baik, terutama dalam hal pekerjaan itu sendiri, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja. Namun dalam hal gaji/upah dan kesempatan promosi ada beberapa karyawan yang menilai kurang baik.
2. Terbukti secara empiris bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Terbukti secara empiris bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
4. Secara bersama-sama lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan temuan dan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, berikut dikemukakan beberapa saran yang dianggap relevan:

### **5.2.1 Saran Untuk Rumah Sakit Bhayangkara TK-1 R. Said Sukanto**

1. Dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka pihak rumah sakit harus benar-benar memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan penelitian secara berkala, sehingga dengan demikian rumah sakit dapat dengan cepat mengantisipasi dan

memperbaiki faktor-faktor yang diketahui sebagai penyebab penurunan kepuasan kerja karyawan.

2. Membina dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja seperti sarana dan prasarana tempat bekerja.
3. Agar pihak rumah sakit lebih meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada seluruh karyawan, agar karyawan lebih optimal dalam bekerja. Hal ini terbukti bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Komitmen organisasi dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, organisasi harus mampu memenuhi dan meningkatkan komitmen karyawan. Agar terciptanya komitmen organisasi pada setiap karyawan, terlebih dahulu dimulai oleh atasan/pimpinan untuk turun langsung atau peduli kepada bawahannya dalam setiap melakukan aktifitas kegiatan. Hal ini memungkinkan terciptanya komitmen dalam diri setiap karyawan kepada organisasinya.

### **5.2.2 Saran Untuk Penelitian Lanjutan**

Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan *proxy* dan variabel yang lebih banyak, agar dapat menghasilkan suatu bentuk model struktural yang lebih kompleks dan dapat menjawab lebih banyak pertanyaan-pertanyaan ilmiah lainnya.