

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat dijelaskan dari hasil penelitian antara lain :

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Saran-saran yang diberikan dari hasil penelitian yaitu :

1. Kedisiplinan yang ada di rumah sakit sudah sangat baik, maka dari itu karyawan yang tidak pernah datang terlambat harus dipertahankan, namun ada hal yang perlu diperhatikan lagi yaitu karyawan harus selalu bekerja sesuai dengan jam kerja yang diberikan rumah sakit sehingga hal tersebut harus ditingkatkan kembali, agar kepuasan kerja yang diberikan juga meningkat. Hal tersebut dapat

dilakukan dengan cara memberikan sosialisasi tentang disiplin kerja kepada seluruh karyawan agar dapat dijalankan oleh para karyawan, sehingga para karyawan memiliki kesadaran yang tinggi untuk menjalankan segala peraturan yang berlaku.

2. Lingkungan kerja yang baik tentunya membuat para karyawan lebih baik juga dalam melakukan pekerjaan, seperti contohnya tersedianya tempat ibadah yang sudah baik di rumah sakit tersebut yang harus dipertahankan, dan juga ada yang perlu ditingkatkan hubungan antara rekan kerja di rumah sakit tersebut. Dengan cara jika ada konflik antara rekan kerja maka dapat diselesaikan secara damai sehingga merasa saling menguntungkan bagi kedua belah pihak. Mengingat bahwa lingkungan kerja adalah pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Kepemimpinan sangatlah penting di dalam sebuah pekerjaan, maka dari itu diperlukan pimpinan yang dapat berkomunikasi baik dengan bawahannya, dan hal tersebut sudah dilakukan dengan baik oleh para pimpinan di rumah sakit pantiwilasa citarum. Namun, pemberian motivasi untuk bawahannya mereka masih sangat kurang dan perlu untuk ditingkatkan kembali, supaya motivasi yang disampaikan kepada bawahannya dapat meningkatkan kinerja para bawahannya. Saran yang baik untuk hal tersebut yaitu memberi motivasi dengan cara memberikan penghargaan bagi karyawan yang optimal dalam menjalankan pekerjaannya, memberikan kesempatan kepada bawahan untuk melakukan pengembangannya secara mandiri. Dari hasil uraian saran motivasi dari pimpinan diatas dapat memperbaiki kinerja karyawan yang belum tercapai secara optimal, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

4. Kepuasan kerja para karyawan dapat dilihat dari gaji yang diberikan kepada mereka, banyak karyawan yang sudah merasa puas dengan gaji yang mereka terima, sehingga hal tersebut harus dipertahankan oleh manajemen rumah sakit. Dan rasa puas atas pekerjaan yang mereka lakukan sendiri, masih sangat kurang, maka hal tersebut harus ditingkatkan. Saran untuk karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya lebih baik manajemen atau pimpinan memutar pekerjaan secara rutin agar karyawan dapat mengerjakan tugas yang bervariasi dan tidak bosan dengan aktifitas pekerjaan yang itu itu saja sehingga dia merasa puas karena mereka bisa melakukan pekerjaan yang tidak hanya itu saja.