

BAB 8

KESIMPULAN DAN SARAN

8.1. Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa ketidakpuasan kerja karyawan RS Tugu Ibu terdapat pada faktor remunerasi dan benefit, terutama terhadap kesesuaian gaji yang diterima dengan tanggung jawab yang dipikulnya dan terhadap kesesuaian gaji yang diterima dengan keterampilan, kemampuan, dan pengalamannya. Kedua hal ini merupakan masalah utama di RS Tugu Ibu yang mungkin menjadi salah satu penyebab tingginya angka *turnover* karyawan.

Kemudian kepuasan kerja karyawan RS Tugu Ibu terdapat pada faktor pekerjaan, terutama terhadap kesesuaian antara pekerjaannya saat ini dengan minat, bakat, keterampilan, kemampuan, dan pengalaman yang dimilikinya.

Masalah yang kedua setelah faktor remunerasi dan benefit yang perlu mendapat perhatian ialah ketidakpuasan terhadap faktor kebijakan rumah sakit, terutama terhadap kebijakan pemberian penghargaan dan prestasi kerja (*reward*). Hal ini juga dapat menjadi salah satu penyebab keluarnya karyawan dari rumah sakit.

Pada analisis bivariat, dihasilkan hubungan yang signifikan antara karakteristik individu pendidikan terakhir dengan kepuasan kerja sehingga hipotesis terbukti satu. Sedangkan pada karakteristik individu umur, jenis kelamin, status pernikahan, status kepegawaian, dan masa kerja tidak ada hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja sehingga hipotesis tidak terbukti.

Pada dasarnya, prinsip-prinsip kepuasan kerja diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pekerja. Kesenjangan antara yang diterima pekerja dari pekerjaannya dengan yang diharapkannya menjadi dasar bagi munculnya kepuasan atau ketidakpuasan (Milton, hal.151 dalam www.scribd.com, 2009).

Bila kebutuhan tidak terpenuhi maka akan menimbulkan ketidakpuasan dan bila kebutuhan terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan, tetapi akan

muncul kebutuhan-kebutuhan lainnya yang harus dipenuhi. Jadi, rumah sakit harus dapat mengetahui, memperhatikan dan mengerti akan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan bagi para pekerja, baik terhadap faktor pekerjaannya, lingkungan kerja, faktor kepemimpinannya, faktor remunerasi dan benefit, serta faktor kebijakan-kebijakan yang ada di rumah sakit.

8.2. Saran

I. Bagi RS Tugu Ibu:

- A. Sebaiknya dilakukan survei kepuasan karyawan secara berkala, misalnya setahun sekali untuk mengetahui dan memonitor tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga melalui survei ini diharapkan pihak rumah sakit bisa memperoleh informasi yang berharga dalam merancang program kepuasan yang tepat sasaran.
- B. Untuk ketidakpuasan terhadap faktor remunerasi dan benefit, rumah sakit dapat membuat kebijakan remunerasi dan benefit yang jujur dan adil dimana terdapat transparansi, didasarkan pada standar gaji yang berlaku bagi rumah sakit swasta atau dapat melakukan *benchmarking* terhadap rumah sakit swasta lain, dan sesuai dengan kinerja karyawan.
- C. Untuk ketidakpuasan terhadap kejelasan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam pekerjaannya saat ini dapat dilakukan pengawasan atasan terhadap pelaksanaan *job desk* masing-masing bawahannya sehingga diharapkan terjadi kesesuaian antara *job desk* yang ada dengan pelaksanaannya agar terdapat kejelasan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam pekerjaan.
- D. Untuk ketidakpuasan terhadap kelengkapan fasilitas kerja dalam mendukung pekerjaannya dapat dilakukan dengan melengkapi fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan, seperti pemenuhan kebutuhan ATK terutama pulpen bagi karyawan, fasilitas ibadah di tempat kerja, loker untuk menyimpan tas dan perlengkapan lainnya, dan tempat istirahat untuk makan yang memadai.
- E. Untuk ketidakpuasan terhadap perhatian dan penghargaan (*reward*) yang diberikan atasan terhadap prestasi kerjanya serta terhadap kebijakan

pemberian penghargaan dan prestasi kerja (*reward*) dapat dilakukan dengan membuat kebijakan pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan, misalnya setahun sekali diadakan pemilihan karyawan teladan.

II. Bagi Peneliti Lain:

Sebaiknya, dalam penelitian selanjutnya dengan topik yang sama dipaparkan atau digambarkan juga mengenai sebab-akibat dari adanya kepuasan dan ketidakpuasan kerja pada karyawan, atau dapat dilakukan dengan penelitian kualitatif sehingga dapat digambarkan secara lebih mendalam.

