

BAB 8

KESIMPULAN DAN SARAN

8.1. Kesimpulan

Pada bagian ini akan diuraikan mengenai beberapa hasil temuan penelitian yang telah penulis dapatkan berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan statistik seperti yang telah uraikan pada bab sebelumnya. Hasil temuan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja pekerja bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina

Motivasi kerja pada umumnya berada pada kategori rendah yaitu sebanyak 31 orang (79,5%) dari total sampel 39 orang sebagai responden dalam penelitian. Keempat indikator yang digunakan untuk menilai motivasi kerja para pekerja seperti dorongan untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan, dorongan untuk bertanggung jawab dalam tugas, dorongan untuk berani mengambil resiko, dan dorongan untuk mendapatkan insentif ternyata belum dapat menjadi faktor pendorong para pekerja dalam melaksanakan tugasnya, karena sebagian besar masih termasuk dalam kategori rendah yaitu dimana skornya masih di bawah rata-rata. Namun ada satu indikator yang termasuk dalam kategori tinggi yaitu dorongan untuk mendapat pengakuan dalam pekerjaan. Hal ini berarti para pekerja di bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina akan lebih termotivasi kerjanya apabila diberi pengakuan dari pimpinan RS pusat Pertamina.

2. Kinerja pekerja bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina

Kinerja pekerja bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina sebagian besar berada pada tingkat kategori yang rendah yaitu berjumlah 32 orang (82,1%) Keempat indikator yang digunakan untuk menilai kinerja para pekerja tersebut meliputi indikator penguasaan tugas, tanggap dalam bekerja, keandalan dalam bekerja dan menyelesaikan yang ternyata menunjukkan hasil bahwa sebagian besar para pekerja belum mencapai kategori pekerja yang mempunyai kinerja tinggi yaitu dimana skornya masih di bawah rata-

rata. Namun hanya satu indikator yang termasuk dalam kategori tinggi yaitu indikator kerja sama. Hal ini berarti para pekerja Bagian SDM Pusat Pertamina sudah baik bekerja sama dalam bekerja, baik dengan sejawat maupun dengan atasan.

3. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pekerja bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja para pekerja di bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina berada pada kategori rendah, dan akhirnya berpengaruh pada pencapaian kinerja para pekerjanya yang tergolong rendah pula. Hal ini dapat menimbulkan akibat yang kurang baik pihak rumah sakit, terutama guna pencapaian visi, misi, tujuan serta kemajuan RS Pusat Pertamina. Oleh karena itu hendaknya pimpinan rumah sakit beserta jajarannya memberikan perhatian terhadap kesejahteraan pekerja baik fisik dan non fisik yang akhirnya dapat meningkatkan motivasi kerja menjadi semakin baik terutama motivasi prestasi, afiliasi dan kekuasaan. Apabila motivasi kerja para pekerja tergolong tinggi maka otomatis kinerja para pekerjanya pun akan meningkat sehingga tujuan organisasi dapat bersinergi dengan tujuan masing-masing individu.

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil temuan tersebut di atas adalah bahwa Kinerja Pekerja Bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina dipengaruhi oleh Motivasi Kerja pekerjanya.

8.2.Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat membantu pihak rumah sakit dalam mencapai dan memperbaiki kinerja pekerja di bagian SDM dan UMUM RS Pusat Pertamina. Saran-saran tersebut diantaranya adalah :

1. Bagi para pimpinan rumah sakit hendaknya dapat mengupayakan peningkatan kesejahteraan pekerja secara adil dan transparan. Peningkatan kesejahteraan itu bisa dalam bentuk misalnya pemberian insentif bagi pekerja yang berprestasi, memberikan kesempatan bagi pekerja yang berprestasi untuk

melanjutkan pendidikan, serta bantuan biaya pendidikannya. Hal ini dapat menjadi faktor pendorong bagi pekerja agar motivasi kerja mereka meningkat.

2. Meninjau kembali Sistem Manajemen Kinerja yang selama ini digunakan pihak rumah sakit untuk menilai kinerja para pekerjanya, dengan mendesain form penilaian kinerja yang baru, agar dapat dihindari adanya sistem penilaian yang kurang objektif serta adanya berbagai kesalahan / penyimpangan lain yang mungkin akan terjadi dalam penilaian kinerja. Peninjauan tersebut diperlukan sebab, sifat individu dan organisasi yang dinamis menuntut manajemen untuk senantiasa peka terhadap perubahan yang mungkin terjadi dan menuntut reaksi/tindakan yang berbeda pula. Tetapi diperlukan evaluasi secara berkala terhadap penilaian kinerja ini.
3. Pimpinan rumah sakit hendaknya segera menyusun program-program perbaikan kinerja pekerjanya, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja mereka seperti adanya jenjang karir yang jelas, insentif yang memadai, bentuk-bentuk pengakuan yang sesuai, dan pelatihan – pelatihan, baik itu pelatihan perilaku maupun pelatihan dalam rangka peningkatan kemampuan yang diperlukan. Bila perlu dilakukan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang diperlukan sesuai kebutuhan individu dan organisasi. Dengan demikian diharapkan dapat dicapai peningkatan kinerja yang optimal dan sesuai harapan serta visi, misi, dan tujuan RS Pusat Pertamina.
4. Melakukan upaya pengembangan SDM, terutama pada kelompok tenaga Non Medis yang masih menunjukkan kinerja yang masih rendah dibandingkan kelompok jenis tenaga lainnya. Menempatkan para pekerja ditempat yang sesuai dengan keahlian / keterampilan, pengetahuan serta latar belakang pendidikan (*the right man in the right place*). Sehingga para pekerja dapat melaksanakan tugas-tugas dan kewajibannya dengan baik sesuai dengan *job description* masing-masing. Pimpinan dapat memastikan bahwa para pekerja tidak mempunyai beban kerja berlebih dalam melaksanakan pekerjaannya agar para pekerja dapat bekerja secara profesional. Dengan dilaksanakannya penelitian ini, diharapkan pihak RS Pusat Pertamina memperoleh justifikasi

ilmiah yang dapat membantu menunjukkan pentingnya upaya/program tersebut.

