

## BAB VIII

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 8.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisa dan pembahasan yang sudah dijabarkan pada bab-bab sebelumnya dalam skripsi “Gambaran Hubungan Faktor Ekstrinsik dengan Motivasi Kerja Karyawan Divisi Umum dan Keuangan RS MH Thamrin Internasional Salemba” ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gambaran motivasi kerja karyawan Divisi Umum dan Keuangan RS MH Thamrin Internasional Salemba menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yaitu sebanyak 42 karyawan (56,8%) dinyatakan memiliki motivasi kerja tinggi, sedangkan 32 karyawan (43,2%) dinyatakan memiliki motivasi kerja rendah.
2. Berdasarkan hasil uji statistik yang didapat dari kebijakan perusahaan dengan motivasi kerja karyawan Divisi Umum dan Keuangan RS MH Thamrin Internasional Salemba, menunjukkan bahwa terbukti adanya hubungan yang bermakna antara kebijakan perusahaan dengan motivasi kerja.
3. Berdasarkan hasil uji statistik yang didapat dari gaji dengan motivasi kerja karyawan Divisi Umum dan Keuangan RS MH Thamrin Internasional Salemba, menunjukkan bahwa terbukti adanya hubungan yang bermakna antara kebijakan perusahaan dengan motivasi kerja.
4. Berdasarkan hasil uji statistik yang didapat dari tanggung jawab dengan motivasi kerja karyawan Divisi Umum dan Keuangan RS MH Thamrin Internasional Salemba, menunjukkan bahwa terbukti adanya hubungan yang bermakna antara kebijakan perusahaan dengan motivasi kerja.
5. Berdasarkan hasil uji statistik yang didapat dari kondisi kerja dengan motivasi kerja karyawan Divisi Umum dan Keuangan RS MH Thamrin Internasional Salemba, menunjukkan bahwa terbukti adanya hubungan yang bermakna antara kondisi kerja dengan motivasi kerja.
6. Berdasarkan hasil uji statistik yang didapat dari hubungan antar pribadi dengan motivasi kerja karyawan Divisi Umum dan Keuangan RS MH Thamrin Internasional Salemba, menunjukkan bahwa tidak terbukti adanya

hubungan yang bermakna antara hubungan antar pribadi dengan motivasi kerja.

7. Berdasarkan hasil uji statistik yang didapat dari gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan Divisi Umum dan Keuangan RS MH Thamrin Internasional Salemba, menunjukkan bahwa tidak terbukti adanya hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja.
8. Berdasarkan hasil uji statistik yang didapat dari supervisi dengan motivasi kerja karyawan Divisi Umum dan Keuangan RS MH Thamrin Internasional Salemba, menunjukkan bahwa terbukti adanya hubungan yang bermakna antara supervisi dengan motivasi kerja.

## 8.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan saran-saran yang diterima oleh peneliti dari responden, peneliti ingin menyampaikan beberapa masukan kepada pihak RS dalam rangka untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, seperti berikut ini :

- a. Manajemen Rumah Sakit
  1. Untuk kebijakan perusahaan, hendaknya pihak RS perlu mencermati kembali kebijakan-kebijakan yang sudah ada saat ini, karena diketahui kebijakan perusahaan memiliki hubungan dengan motivasi kerja, diperlukan suatu kebijakan perusahaan yang dapat menjembatani antara harapan karyawan dengan tujuan dari perusahaan.
  2. Untuk gaji, hendaknya pihak RS mendengarkan aspirasi ataupun keluhan karyawan mengenai gaji saat ini, karena diketahui gaji memiliki hubungan dengan motivasi kerja, membuat suatu kebijakan yang menarik mengenai gaji atau tunjangan-tunjangan yang lainnya adalah salah satu solusi agar dapat memicu motivasi kerja karyawan.
  3. Untuk kondisi kerja, hendaknya pihak RS dapat mendengarkan aspirasi karyawan mengenai kondisi kerja mereka saat ini, apabila terdapat masalah ketidaknyamanan hendaknya langsung ditangani agar tidak mengganggu proses kerja karyawan, karena kondisi kerja memiliki hubungan dengan motivasi kerja yaitu kondisi kerja yang baik dapat membuat karyawan bekerja lebih baik.

b. Karyawan atau SDM RS

1. Untuk tanggung jawab, hendaknya seorang pimpinan atau atasan dapat dengan cermat dalam memberikan tanggung jawab pekerjaan kepada karyawannya sesuai dengan kemampuan dan bidang yang kuasanya, karena tanggung jawab memiliki hubungan dengan motivasi kerja karyawan, sehingga hal tersebut penting untuk dilakukan.
2. Untuk supervisi, dikarenakan supervisi memiliki hubungan dengan motivasi kerja hendaknya seorang pimpinan atau atasan dapat memberikan suatu pengawasan secara langsung dan berkala kepada karyawannya, agar semangat dan motivasi kerja karyawan selalu tetap ada pada diri karyawan.

