BAB V
PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Dari penelitian yang dilakukan pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Permata Depok Tahun 2025 dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Hasil distribusi karakteristik responden untuk jenis kelamin didominasi oleh perempuan (86,7%) dan laki-laki (13,3%), pendidikan terakhir responden didominasi oleh S1 (61,1%), D3 (36,3%) dan S2 (2,7%) dan masa kerja didominasi 1-5 tahun (55,8%).
b. Hasil distribusi dan frekuensi kepuasan kerja didominasi oleh responden yang memiliki gaji yang sesuai (53,1%), pekerjaan itu sendiri (74,3%), lingkungan (64,6%), pimpinan/atasan (72,6%), rekan kerja (82,3%) dan pengembangan karier (74,3%). Dan distribusi frekuensi kinerja (77,9%) terdapat frekuensi kinerjanya yang tinggi.
c. Hasil uji bivariat *chi-square* menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan (*p-value* = 0,000).
d. Hasil uji bivariat *chi-square* menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pekerjaan itu sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan (*p-value* = 0,001).
e. Hasil uji bivariat *chi-square* menunjukkan bahwa variabel kepuasan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan (*p-value* = 0,000).
f. Hasil uji bivariat *chi-square* menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap pimpinan/atasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan (*p-value* = 0,001).
g. Hasil uji bivariat *chi-square* menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan (*p-value* = 0,000).

h. Hasil uji bivariat *chi-square* menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan (*p-value* = 0,008).
i. Hasil uji multivariat regresi logistik menunjukkan hasil bahwa kepuasan terhadap gaji menjadi yang paling dominan karena memiliki nilai POR terbesar (POR 4,942 (95% CI 1,309-18,660).

V.2 Saran

V.2.1 Saran Bagi Pihak Rumah Sakit

Mengacu pada hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa gaji merupakan faktor paling berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan, maka pihak manajemen rumah sakit disarankan untuk memberikan perhatian lebih terhadap sistem penggajian yang berlaku. Menyesuaikan besaran gaji dengan beban kerja, tanggung jawab, serta tingkat kompetensi tenaga kesehatan dianggap penting guna meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong terciptanya kinerja yang maksimal.. Selain itu, transparansi dan keadilan dalam pemberian insentif maupun tunjangan juga perlu diperkuat agar tercipta lingkungan kerja yang produktif dan berkeadilan.

V.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lai seperti faktor eksternal dan faktor organisasi yang berpotensi memengaruhi kinerja tenaga kesehatan, sehingga dapat memperkaya pemahaman mengenai variabel-variabel pendukung kinerja. Selain itu, penelitian lanjutan sebaiknya dilakukan secara lebih mendalam dengan menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed method*) guna menggali akar permasalahan dari masing-masing variabel secara lebih menyeluruh dan memperoleh temuan yang lebih komprehensif serta mendalam.