

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Simpulan

Setelah dilakukan analisis terhadap hasil penelitian dan pengujian hipotesis penelitian sebagaimana yang telah diuraikan pada Bab IV, dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Secara parsial terdapat hubungan yang positif, kuat dan signifikan antara diklat terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dep Obsgin RSPAD, dimana uji hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 6,539 > t_{tabel} = 2,310$. Besarnya $R = 0,675$ dan $R^2 = 0,456$ artinya semakin baik diklat akan semakin baik pula kepuasan kerja.
- b. Secara parsial terdapat hubungan yang positif, sedang dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pada Dep Obsgin RSPAD, dimana uji hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 4,179 > t_{tabel} = 2,310$. Besarnya $R = 0,505$ dan $R^2 = 0,255$ artinya semakin baik pengalaman kerja akan semakin baik pula kepuasan kerja.
- c. Secara parsial terdapat hubungan yang positif, kuat dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dep Obsgin RSPAD, dimana uji hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 7,456 > t_{tabel} = 2,310$. Besarnya $R = 0,722$ dan $R^2 = 0,522$ artinya semakin baik kompensasi akan semakin baik pula kepuasan kerja.
- d. Secara simultan terdapat hubungan yang signifikan antara diklat, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dep Obsgin RSPAD, dimana uji hipotesis menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 44,877 > F_{tabel} = 2,794$. Besarnya $R = 0,856$ dan $Adjusted R^2 = 0,717$ artinya semakin baik diklat, pengalaman kerja, dan kompensasi akan semakin baik pula kepuasan kerja.

V.2 Implikasi Manajerial

Implikasi temuan ini adalah pihak pimpinan perlu mendorong terlaksananya diklat, memperhatikan pengalaman kerja pegawai dan meningkatkan kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

a. Memperhatikan pelatihan pegawainya.

Memperbaiki tingkat pengetahuan pegawai sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pimpinan perlu memperhatikan tingkat pengetahuan pegawainya, apakah yang bersangkutan paham sepenuhnya terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan atau tidak, serta apakah pekerjaan tersebut dapat membuat meningkatnya komitmen organisasi. Untuk itu, Pimpinan dirasa perlu membuat kebijakan yang tepat terhadap tingkat pengetahuan pegawai, baik dari segi pemahaman kerja maupun peningkatan kreativitas, perlu melakukan *training and development* terhadap pegawai bersangkutan. Setiap pegawai yang telah mengalami perpindahan kerja, pastinya memerlukan waktu untuk beradaptasi terhadap pekerjaan baru, serta tanggung jawab baru oleh karena itu perlu adanya *training* agar dapat mempermudah seorang pegawai dalam meningkatkan pemahaman kerja serta perlu adanya *development* atau pengembangan agar pegawai yang sudah memiliki kemampuan dasar dapat terus ditingkatkan kemampuannya. Pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan materi yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari agar pegawai mampu melaksanakan tugas. Selama diadakannya pelatihan pegawai harus memahami dan menerapkan isi dari pelatihan yang diberikan seperti pelatihan Asuhan Persalinan Normal, pelatihan pemantauan kesejahteraan janin, manajemen laktasi (ibu menyusui) dan IMD (Inisiasi Menyusui Dini). Pelatihan minimal diadakan 2 kali dalam setahun. Peserta yang mengikuti pelatihan diutamakan yang senior dibanding junior tetapi bila junior memiliki kompetensi yang baik maka pelatihan bisa diikuti.

b. Memperhatikan pengalaman kerja

Pimpinan dapat memberikan pelatihan guna meningkatkan pengalaman karyawan. Pengalaman yang matang berguna untuk membantu pegawai

dalam menyelesaikan tugas, dan dengan pengalaman dapat memicu prestasi kerja menjadi meningkat. Pengalaman kerja menjadikan para pegawai menambah keterampilan sesuai dengan kompetensinya. Dalam melaksanakan tugas para pegawai harus sesuai dengan SOP dan waktu mengerjakan sesuai dengan SOP yang telah ditentukan.

c. Memperbaiki sistem kompensasi

Perbaiki sistem kompensasi dan penyesuaian besarnya karena kompensasi yang menjadi salah satu faktor motivasi untuk berkinerja, besarnya harus disesuaikan dengan beban kerja, tanggung jawab, kompetensi, dan prestasi. Selain itu juga harus layak sesuai kondisi ekonomi agar terjamin kesejahteraannya. Di dalam lingkungan kerja, pimpinan juga perlu menerapkan sistem *reward and punishment* yang jelas dan objektif baik itu secara lisan melalui pujian atau teguran maupun secara langsung yang tertuang dalam penilaian kinerja pegawai. *Reward* diberikan kepada pegawai yang berprestasi untuk meningkatkan semangat bekerja dan *family gathring* Departemen Obstetri Kebidanan diadakan setiap 2 tahun sekali.

d. Peningkatan kepuasan kerja.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan memberikan perhatian terhadap peningkatan karier/pangkat bagi pegawai, sehingga mereka berusaha melaksanakan tugasnya dengan baik, memberikan penghargaan atau imbalan yang memadai, adil dan berkesinambungan bagi pegawai yang berprestasi, dan memberi pujian secara lisan maupun tertulis bagi pegawai yang melakukan tugasnya dengan baik dan disiplin. Dengan adanya prestasi kerja bisa membuat finansial lebih baik seperti promosi jabatan.

V.3 Saran

Dengan mengacu kepada uraian kesimpulan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

V.3.1 Khusus :

- a. Disarankan kepada Pimpinan Dep Obsgin RSPAD agar :
 - 1) Memberikan perhatian terhadap diklat pegawai Dep Obsgin RSPAD dengan cara memberikan diklat yang baik dan berkualitas sehingga tercipta pegawai Dep Obsgin RSPAD yang mempunyai kemampuan sesuai kebutuhan organisasi dalam menyelaraskan dirinya dengan perkembangan dinamika masyarakat.
 - 2) Memberikan diklat - diklat yang bermanfaat bagi pegawai. Dengan adanya diklat akan membuat pegawai lebih berpengalaman dalam bekerja, dan pegawai yang lebih berpengalaman selalu akan lebih pandai dari mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman. Adanya pengalaman ini akan memberikan pengetahuan lebih bagi pegawai sehingga pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dengan lancar dan tepat waktu yang mampu memberikan kepuasan kerja pegawai.
 - 3) Pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan materi yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari agar pegawai mampu melaksanakan tugas. Selama diadakannya pelatihan pegawai harus memahami dan menerapkan isi dari pelatihan yang diberikan seperti pelatihan Asuhan Persalinan Normal, pelatihan pemantauan kesejahteraan janin, manajemen laktasi (ibu menyusui) dan IMD (Inisiasi Menyusui Dini). Pelatihan minimal diadakan 2 kali dalam setahun.
 - 4) Dengan pemberian kompensasi yang dapat memuaskan pegawai Dep Obsgin RSPAD baik ekstrinsik maupun instrinsik. Ekstrinsik dengan cara pemberian *reward* (gaji dan tunjangan) yang memuaskan, pemberian sarana dan prasarana yang lengkap, peraturan organisasi yang jelas dan berlaku adil, serta terjalinnya hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan. Kompensasi intrinsik dengan memberikan pekerjaan yang lebih menantang, memberikan tanggung jawab sesuai dengan tugasnya, menghargai prestasi kerja pegawai, dan adanya pengakuan dari atasan atas kemampuan pegawai yang bersangkutan. *Reward* diberikan kepada pegawai yang berprestasi untuk

meningkatkan semangat bekerja dan *family gathring* Departemen Obstetri Kebidanan diadakan setiap 2 tahun sekali.

- b. Disarankan kepada seluruh pegawai Dep Obsgin RSPAD agar memiliki sikap profesional dalam bekerja, dapat mepengalaman kerja diri sendiri dengan selalu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya semaksimal mungkin, serta bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku, setiap pegawai ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut.

V.3.2 Umum :

Dengan melihat besarnya pengaruh diklat, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, yang pada penelitian ini yaitu sebesar 71,7%, yang berarti masih tersisa 28,3% lagi dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Oleh karena itu kepada para peneliti lainnya disarankan untuk meneliti variabel lainnnya seperti kejujuran, loyalitas, pengembangan karir, loyalitas, komitmen, budaya organisasi dan lain - lain yang masih mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dep Obsgin RSPAD dengan bermacam metode penelitian yang sesuai.