

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel-variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, pemberdayaan pegawai, dan lingkungan kerja, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pemberdayaan pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai *critical ratio*  $0,532 < 1,96$  pada tingkat signifikansi  $0,595 > 0,05$ .
- b. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai *critical ratio*  $0,301 < 1,96$  pada tingkat signifikansi  $0,764 > 0,05$ .
- c. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *critical ratio*  $2,521 > 1,96$  pada tingkat signifikansi  $0,012 < 0,05$ .
- d. Pemberdayaan pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *critical ratio*  $1,031 < 1,96$  pada tingkat signifikansi  $0,303 > 0,05$ .
- e. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *critical ratio*  $0,827 < 1,96$  pada tingkat signifikansi  $0,408 > 0,05$ .
- f. Variabel yang memiliki pengaruh total terbesar terhadap variabel komitmen organisasi adalah variabel kepuasan kerja, yaitu sebesar 78,1% dan variabel yang memiliki pengaruh total terbesar terhadap variabel kepuasan kerja adalah variabel pemberdayaan yaitu sebesar 10,7%.

Berdasarkan simpulan di atas, dapat dijelaskan bahwa variasi kepuasan kerja pegawai paling dominan dipengaruhi secara langsung oleh pemberdayaan pegawai. Sedangkan variasi komitmen organisasi paling dominan dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

## V.2 Implikasi Manajerial

Pada penelitian ini ditemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan dalam penelitian ini memperkaya bukti empiris hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung teori bahwa ketika pegawai merasakan kepuasan pekerjaan, gaji, pengawasan, promosi dan hubungan dengan sesama pegawai, maka pegawai tersebut akan berkomitmen kepada rumah sakit. Semakin pegawai tersebut merasa puas, maka semakin berkomitmen pegawai tersebut. Berdasarkan hasil analisis data, komitmen organisasi pegawai Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hal yang perlu diperhatikan pihak manajemen rumah sakit untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah mengenai promosi, jabatan, kondisi kerja, dan tunjangan yang dirasa belum cukup dan belum sesuai dengan tanggungjawab, pimpinan yang memberikan pujian terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan, penerapan peraturan oleh pimpinan serta kesempatan untuk menduduki posisi yang berbeda. Hal yang perlu diperhatikan pihak manajemen rumah sakit untuk meningkatkan komitmen organisasi adalah banyak hal yang terganggu jika memutuskan untuk keluar serta lebih baik berada satu organisasi untuk sebagian besar karir. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan kepada manajemen Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Jakarta dalam hal membuat kebijakan dan keputusan terkait dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pemberdayaan pegawai.

Pemberdayaan yang dilakukan oleh Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Jakarta seharusnya dikaitkan dengan pengukuran prestasi kerja pegawai, sehingga apabila pegawai yang diberdayakan mampu memberikan suatu hasil prestasi kerja yang diharapkan, maka pegawai tersebut memperoleh penghargaan. Karena itu sebaiknya pemberdayaan merupakan prioritas utama yang harus diperhatikan oleh rumah sakit dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Pemberdayaan yang dilakukan sebaiknya diarahkan pada pengawasan, kepercayaan manajemen pada pegawai, keeratn hubungan antara manajemen dengan pegawai, dan ketepatan dalam pembinaan pada pegawai, sehingga kepuasan kerja akan meningkat.

Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sebaiknya rumah sakit lebih memprioritaskan pada ketepatan mereka dalam melakukan pemberdayaan pada para pegawai

### **V.3 Saran**

Kepuasan kerja pegawai secara umum mempunyai nilai yang kurang baik. Oleh karena itu, pihak manajemen rumah sakit sebaiknya meningkatkan tunjangan yang dirasa belum cukup dan belum sesuai dengan tanggungjawab, pimpinan yang memberikan pujian terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan, penerapan peraturan oleh pimpinan serta kesempatan untuk menduduki posisi yang berbeda. Sedangkan hal-hal seperti pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan bidang keahlian, diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri dalam rumah sakit, serta sudah terjalinnya hubungan kekeluargaan dengan sesama pegawai harus bisa ditingkatkan karena telah memiliki nilai yang belum baik.

Komitmen organisasi pegawai secara umum mempunyai nilai cukup baik. Namun terdapat beberapa nilai yang masih rendah dan perlu ditingkatkan oleh pihak manajemen rumah sakit, yaitu belum banyak hal yang terganggu jika pegawai memutuskan untuk keluar serta belum banyak pegawai yang merasa lebih baik berada di rumah sakit tersebut untuk karirnya. Hal yang harus tetap dipertahankan oleh pihak manajemen rumah sakit karena mempunyai nilai yang baik adalah perasaan pegawai yang bahagia menghabiskan karir pada rumah sakit merasa sulit meninggalkan rumah sakit dan nilai kesetiaan yang berdampak positif.

Pemberdayaan pegawai secara umum memiliki nilai yang cukup baik. Hal ini mendorong rumah sakit untuk terus meningkatkan pemberdayaan pegawainya agar tercipta kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi.

Lingkungan kerja secara umum memiliki nilai yang cukup baik. Hal ini dapat dijadikan pedoman untuk manajemen rumah sakit agar lingkungan kerja rumah sakit agar dapat ditingkatkan agar pekerjaan pegawai dapat diselesaikan dengan mudah, baik, dan tepat waktu. Sehingga tujuan rumah sakit dapat tercapai dengan baik.