

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan pembahasan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan pada Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung. Hal ini didasarkan pada :

1. Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja adalah positif. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan membandingkan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja didapat nilai r sebesar 0,776 (lampiran 7), kemudian nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} pada tingkat kepercayaan 99% $n = 37$ didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,418 (lampiran 10). Ini berarti $r_{hitung} (0,776) > \text{nilai } r_{tabel} (0,418)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan hasil perhitungan perbandingan antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen didapat nilai r sebesar 0,625 (lampiran 7), kemudian nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} pada tingkat kepercayaan 99% $n = 37$ didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,418 (lampiran 10). Ini berarti $r_{hitung} (0,625) > \text{nilai } r_{tabel} (0,418)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan dari hasil perhitungan tersebut adalah terdapat hubungan positif antara

kepuasan kerja terhadap kinerja dan juga terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung.

Kemudian untuk mencari besarnya pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja menggunakan koefisien determinasi dengan mengkuadratkan hasil r_{hitung} dan dikalikan 100% didapat nilai Koefisien Determinasi (KD) sebesar 60,22% (lampiran 7) dan sisanya 39,78% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Besarnya pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen digunakan koefisien determinasi dengan mengkuadratkan hasil r_{hitung} dan dikalikan 100% didapat nilai Koefisien Determinasi (KD) sebesar 39,06% (lampiran 7) dan sisanya 60,94% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen.

2. Kepuasan kerja karyawan merupakan elemen penting untuk meningkatkan kinerja, sehingga produk yang dihasilkan menjadi berkualitas. Hasil total skor yang diperoleh menunjukkan sebagian besar karyawan Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung memiliki kepuasan kerja yang tergolong tinggi. Hal ini terlihat dari pernyataan puas yang dominan diberikan untuk sebagian besar pertanyaan yang diajukan. Pencapaian kepuasan kerja tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang baik menunjukkan tingkat produktivitas karyawan yang tinggi. Hal ini tentunya tidak terlepas dari peranan perusahaan yang memberikan penilaian kinerja pada karyawannya dengan menggunakan indikator kepuasan kerja. Kinerja karyawan Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung sudah cukup baik, karena telah memenuhi

target perusahaan. Hanya saja tingkat absensi yang cukup tinggi perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. Kepuasan kerja juga mempengaruhi komitmen karyawan. Komitmen karyawan ditunjukkan dengan sikap karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan menganggap perusahaan sebagai bagian dari dirinya sehingga karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh. Karyawan Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung cukup memiliki komitmen yang baik terhadap perusahaan dengan bekerja sesuai target perusahaan, bahkan melampaui target perusahaan.

5.2. Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang bisa diberikan adalah :

1. Rumah Sakit Bumi Waras Bandarlampung harus lebih memperhatikan fasilitas yang tersedia serta gaji dan insentif yang diberikan. Karyawan akan sangat terbantu dalam mengerjakan tugasnya apabila fasilitas yang tersedia lengkap dan karyawan juga akan bekerja dengan lebih baik apabila perusahaan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya dalam hal peningkatan gaji serta insentif karyawan. Pujian yang diberikan oleh atasan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan juga dapat memacu kerja karyawan sehingga meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Tidak semua karyawan bersedia lembur untuk meningkatkan pendapatan perusahaan dan tidak semua karyawan menyetujui target yang telah ditetapkan perusahaan,

sehingga perlu diberikan insentif kepada karyawan untuk memacu mereka bekerja dengan giat agar pendapatan meningkat dan target perusahaan tercapai.

3. Karyawan akan berkomitmen apabila merasa menjadi bagian dari perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus melibatkan karyawan dalam berbagai kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja perusahaan dan memberikan motivasi, pandangan serta arahan akan pentingnya peran karyawan dalam perusahaan sehingga mereka merasa bahwa kepentingan perusahaan lebih penting di atas kepentingan mereka pribadi.