

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah di sajikan pada bab sebelumnya, penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja pada pegawai Klinik Pratama Mirah Medika dengan indikator gaji yang sesuai; kondisi kerja yang mendukung ; pekerjaan yang secara mental menantang ; dan rekan kerja yang mendukung. secara keseluruhan tergolong **cukup Baik**. Indikator dengan total skor tertinggi yakni rekan kerja yang mendukung yang artinya banyak pegawai yang merasa puas rekan kerja yang saling mendukung satu sama lainnya, Pegawai peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Dan indikator dengan total skor terendah yaitu berkaitan dengan gaji yang sesuai yang artinya sebagian pegawai merasa belum puas dengan gaji yang di berikan oleh perusahaan.
2. *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada Klinik Pratama Mirah Medika berdasarkan indikator *altruism* (perilaku sukarela); *conscientiousness* (perilaku sukarela demi mencapai tujuan); *sportmanship* (sikap toleransi); *courtesy* (sopan santun); dan *civic virtue* (moral kewargaan) secara keseluruhan tergolong **cukup baik**. Indikator dengan skor tertinggi yakni *Altruism* (perilaku sukarela) yang artinya banyak pegawai yang memiliki sikap saling tolong menolong sesama rekan kerja, dan hal tersebut dapat membantu organisasi dalam pencapaian target tepat waktu dan bagi karyawan berguna sebagai latihan meningkatkan ukuran kinerja.

dan indikator dengan total skor terendah yaitu berkaitan dengan *civic virtue* (moral kewargaan), yang artinya sebagian pegawai kurang bersedia untuk bekerja lembur guna membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerjanya tanpa diberikan gaji lembur; serta kurangnya ketersediaan menghadiri kegiatan organisasi tanpa mengharapkan diberikannya imbalan atas kegiatan tersebut.

3. Keadilan organisasional pada Klinik Pratama Mirah Medika berdasarkan indikator keadilan distributive, keadilan procedural dan keadilan intraksional secara keseluruhan yaitu **cukup baik**. Indikator dengan skor tertinggi yakni keadilan distributif yang artinya pembagian jadwal kerja pada Klinik Pratama Mirah Medika sudah di berikan secara adil kepada seluruh pegawai Klinik. Serta masih ada indikator dengan total skor terendah yaitu berkaitan dengan keadilan intraksional yang artinya beberapa pegawai menganggap bahwa pimpinan masih kurang memperlakukan pegawai secara adil.
4. Pemberdayaan pada Klinik Pratama Mirah Medika berdasarkan indikator keinginan, kepercayaan diri, kredibilitas dan komunikasi, secara keseluruhan yaitu **cukup baik**. Indikator dengan skor tertinggi yaitu kepercayaan diri artinya sebagian besar pegawai Klinik Pratama Mirah Medika percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki dan pegawai sudah di berikan kesempatan untuk memberikan ide terkait pekerjaan. Serta masih ada indikator dengan total skor terendah yaitu keinginan, artinya sebagian pegawai menganggap bahwa belum terlibat dalam proses perencanaan organisasi.
5. Secara parsial, *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Klinik Pratama Mirah Medika.

6. Secara parsial, Keadilan organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai Klinik Pratama Mirah Medika.
7. Secara parsial, pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Klinik Pratama Mirah Medika.
8. Secara simultan, *Organizational citizenship behavior* (OCB), keadilan organisasional dan pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai Klinik Pratama Mirah Medika..

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang di peroleh maka penulis dapat memberikan saran diantaranya:

1. Kepuasan kerja pada pegawai Klinik Pratama Mirah Medika termasuk dalam klasifikasi cukup baik dengan total skor terendah yakni gaji yang sesuai yang mana hal ini, disarankan bagi Klinik Pratama Mirah Medika untuk mempertimbangkan kembali tentang gaji pegawai dan memberikan sebuah fasilitas yang memadai untuk kebutuhan bekerja pada Klinik pratama Mirah Medika, agar pegawai dalam bekerja akan termotivasi kembali untuk bekerja jauh lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai Klinik Pratama Mirah Medika.
2. *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Klinik Pratama Mirah medika termasuk klasifikasi cukup baik dengan total skor terendah yakni *civic virtue* (moral kewargaan) .Yang mana hal ini disarankan bagi pegawai Klinik Pratama Mirah Medika untuk menanamkan sikap *organizational citizenship behavior* (OCB) terutama pada *civic virtue* (moral kewargaan) contohnya seperti

pegawai bersedia menghadiri kegiatan organisasi tanpa mengharapkan imbalan agar peranannya sebagai pegawai untuk berpartisipasi dan bertanggung jawab dalam mengatasi masalah-masalah organisasi demi kelangsungan organisasi.

3. Keadilan organisasional pada Klinik Pratama Mirah medika termasuk pada klasifikasi cukup baik dengan skor total terendah yakni keadilan intraksional artinya disarankan untuk Klinik Pratama Mirah Medika agar mempertimbangkan kembali tentang indikator keadilan intaksional, contohnya seperti pimpinan memperlakukan seluruh pegawai Klinik Pratama Mirah medika secara adil, agar tidak timbulnya permasalahan antar individu dan sesama rekan kerja.
4. Pemberdayaan pada Klinik Pratama Mirah Medika termasuk pada klasifikasi cukup baik dengan total skor terendah yaitu keinginan, artinya disarankan bagi Klinik Pratama Mirah medika untuk memberikan sebuah kesempatan kepada seluruh pegawai agar terlibat dalam proses perencanaan organisasi, hal ini dapat meningkatkan pengetahuan seluruh pegawai dan untuk sebagai pengalaman baru bagi seluruh pegawai.
5. Peningkatan kepuasan kerja dipengaruhi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB), Keadilan organisasional dan pemberdayaan pada pegawai Klinik Pratama Mirah Medika masih tergolong cukup baik. Melalui hal tersebut, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian yang serupa, agar menambahkan variabel seperti budaya organisasi dan menambahkan jumlah sampel pada metode penelitiannya, serta mencari indikator dan faktor lainnya yang mempengaruhi variabel kepuasan kerja.