

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian baik deskriptif maupun hasil pengujian hipotesis, diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Kepribadian karyawan termasuk pada kategori sedang, ekstraversi adalah ciri kepribadian yang memiliki persentase yang paling tinggi dan dimensi keramahan adalah kepribadian yang memiliki persentase paling rendah. adalah kepribadian yang paling dominan sedangkan keramahan adalah ciri kepribadian yang paling sedikit. Motivasi karyawan tinggi, kebutuhan terhadap afiliasi merupakan kebutuhan yang paling tinggi sedangkan kebutuhan terhadap kekuasaan merupakan kebutuhan yang paling rendah. Hubungan antar karyawan tinggi, menjaling hubungan baik adalah tipe hubungan yang paling tinggi dan bonding berada pada dimensi yang paling rendah. Keterikatan karyawan tinggi dimana kepuasan adalah dimensi yang paling tinggi dan komitmen dimensi yang paling rendah. Kinerja karyawan sedang, dimensi bekerja tanpa pengawasan berada pada kategori paling tinggi dan kuantitas kerja berada pada angka yang paling rendah.
2. Terdapat pengaruh yang positif secara bersamaan antara kepribadian dan motivasi terhadap hubungan antar karyawan, artinya kepribadian tinggi maka motivasi tinggi. Jika dilihat secara parsial, Kepribadian berpengaruh negatif terhadap hubungan antar karyawan pada perawat yang bekerja di RSA. Artinya kepribadian tinggi maka hubungan antar karyawan akan mengalami penurunan. Hubungan negatif ini terjadi karena tipe kepemimpinan yang dominan adalah kepemimpinan berorientasi tugas, perawat harus bekerja

dengan cepat, teliti dan memenuhi target kerja yang telah ditetapkan setiap hari, juga karena sikap-sikap negatif dari perawat seperti senioritas perawat terhadap juniornya, dan gossip yang sering mengganggu hubungan antar karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap hubungan antar karyawan pada perawat yang bekerja di RSA. Artinya, jika motivasi meningkat maka hubungan antar karyawan juga akan meningkat. Motivasi mampu membangun hubungan antar karyawan. Motivasi perawat dibangun dari teladan pimpinan dalam berperilaku, iklim kerja yang kondusif dan motivasi diri untuk mendapatkan pengalaman bekerja.

3. Terdapat pengaruh positif secara simultan antara kepribadian, motivasi dan hubungan antar karyawan terhadap keterikatan karyawan. Jika dilihat secara parsial, maka kepribadian tidak berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pada perawat di RSA. Artinya, kepribadian tidak mampu membangun keterikatan karyawan. Yang membangun keterikatan pada perawat RSA adalah motivasi serta harapan yang telah terpenuhi di RSA yaitu jaminan kerja. Motivasi berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan pada perawat di RSA. Artinya, motivasi mampu membangun keterikatan karyawan. Setelah motivasi terpenuhi maka perawat rela membantu RSA melalui materi yang dimilikinya. Hubungan antar karyawan tidak berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pada perawat di RSA, artinya, hubungan antar karyawan tidak mampu membangun keterikatan karyawan. Penyebabnya adalah perawat RSA karib di luar jam kerja tetapi hubungan pertemanan mereka masih berlandaskan kepentingan diri, adanya kesenjangan komunikasi karena kurangnya pertemuan formal yang bertujuan untuk memajukan organisasi, yang ada adalah pertemuan formal karena ada masalah dan pertemuan satu arah untuk menyampaikan pengumuman.
4. Terdapat pengaruh yang positif antara kepribadian, motivasi, hubungan antar karyawan dan keterikatan karyawan terhadap kinerja perawat. Jika dilihat secara parsial, maka kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja, artinya

kepribadian tidak mampu membangun kinerja. Di RSA, yang memengaruhi kinerja adalah *pace* yaitu kecepatan kerja karena mereka bekerja berdasarkan SOP. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, artinya kepribadian tidak mampu membangun kinerja. Di RSA, kompetensi karyawan diutamakan untuk meningkatkan kinerja. Hubungan antar karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya hubungan antar karyawan meningkat maka kinerja akan meningkat juga. Hubungan antar karyawan mampu membangun kinerja. Hubungan antar karyawan yang telah tercipta adalah sehubungan dengan komunikasi verbal dan non verbal yang sudah dijalankan, karena mereka sudah mengerti bahasa verbal dan non-verbal satu sama lain, maka mereka dapat bekerja dengan baik. Keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya saat keterikatan karyawan meningkat maka kinerja akan meningkat. Keterikatan karyawan mampu membangun kinerja. Perawat RSA bangga dengan tempat kerjanya dan senang untuk merekomendasikan kepada orang lain untuk bekerja di RSA atau untuk berobat di RSA, sehingga kinerja dapat optimal.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil analisis di bab IV, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Bagi pembuat kebijakan
 - a. Pimpinan diharapkan untuk mengkombinasikan gaya kepemimpinannya, antara *task oriented* dipadu dengan *relationship oriented* sehingga karyawan dapat bekerja dengan cepat dan memiliki rasa, berempati dan bersosial satu sama lain
 - b. Sikap senioritas diminimalisir, karena berdampak terhadap kinerja junior. Dia akan lambat bekerja dan tidak percaya diri.
 - c. Mensosialisasikan hasil-hasil keputusan sebelum diterapkan, walaupun keputusan itu bersifat tetap/regular.

2. Bagi pengguna hasil penelitian

- a. Perawat agar menghindari sikap kerja yang negatif seperti perlakuan kasar perawat senior terhadap perawat yang baru, enggan untuk mengakui kesalahannya, dan menyalahkan orang lain.
- b. Agar perawat meningkatkan kompetensi diri secara berkelanjutan, baik melalui jalur formal, non-formal dan informal
- c. Agar perawat berusaha menghindari untuk bergosip. Bahaslah topik-topik yang membangun seperti cara hidup sehat, pembahasan keagamaan, cara kerja yang efektif dan tips cara meningkatkan pelayanan.

3. Penelitian selanjutnya

- a. Diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel kepribadian dengan objek penelitian yang berbeda seperti di Rumah Sakit umum. Hal ini perlu dilakukan untuk mendapatkan jawaban apakah variabel kepribadian memiliki pengaruh terhadap variabel hubungan antar karyawan, keterikatan karyawan terhadap kinerja, karena pada penelitian ini, kepribadian tidak berpengaruh terhadap variabel hubungan antar karyawan, keterikatan karyawan dan kinerja.
- b. Diharapkan agar peneliti selanjutnya melakukan penelitian untuk melihat sejauh mana budaya setempat memengaruhi kepribadian seseorang, karena pada penelitian ini responden tinggal di budaya yang berbeda-beda, sehingga ada asumsi bahwa mengapa kepribadian tidak berpengaruh terhadap variabel hubungan antar karyawan, keterikatan dan kinerja adalah karena faktor budaya yang turut memberikan pengaruh.
- c. Diharapkan agar peneliti selanjutnya menggunakan tes kepribadian yang lain, selain IPIP-NEO (*International Personality Item Pool-Neuroticism, Extraversion, Openness*), untuk melihat kemungkinan kecocokan tes tersebut dengan kondisi karyawan di Indonesia.

