

## **BAB V**

### **KESIMPULAN & SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Hermina Depok. Hal ini dibuktikan pada uji hipotesis yang menunjukkan jika karyawan bekerja sama dengan baik dalam tim, maka akan terlihat peningkatan kinerjanya. Semakin tinggi tingkat kerja sama dalam tim, semakin baik pula karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Dengan kerja sama tim yang baik, karyawan akan mampu memberikan kontribusi maksimal dan meningkatkan kinerjanya. Kerja sama tim yang solid tidak hanya menciptakan karyawan yang berkinerja tinggi, tetapi juga membantu kesuksesan individu dan organisasi secara keseluruhan.
2. Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Hermina Depok. Hal ini dibuktikan pada uji hipotesis yang menunjukkan bila Komunikasi Organisasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Semakin baik kualitas komunikasi dalam organisasi, semakin efektif pula karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Komunikasi yang baik memungkinkan karyawan memahami tujuan organisasi dan tanggung jawab mereka, sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal dan meningkatkan kinerjanya.
3. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Hermina Depok. Hal ini dibuktikan pada uji hipotesis yang menunjukkan jika karyawan memiliki etos kerja yang tinggi, maka akan terlihat peningkatan kinerjanya. Semakin tinggi etos kerja karyawan, semakin baik pula mereka dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Etos kerja yang baik mencakup dedikasi, tanggung jawab, dan integritas yang tinggi, yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik.

4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Hermina Depok. Hal ini dibuktikan pada uji hipotesis yang menunjukkan bila Kepuasan Kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin baik pula mereka dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan komitmen karyawan untuk mencapai target dan tujuan organisasi. Kepuasan kerja yang optimal tidak hanya menciptakan karyawan yang berkinerja tinggi, tetapi juga membantu kesuksesan individu dan organisasi secara keseluruhan.

## B. Saran

Berdasarkan analisis data dan kesimpulan yang telah dilakukan, maka penulis ingin memberikan saran yang nantinya bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi RS Hermina Depok dan juga saran bagi penelitian selanjutnya. Saran-saran ini meliputi sebagai berikut:

### 1. Bagi Organisasi

- a) Pada variabel Kerja Sama Tim hasil *average total* yang tertinggi diperoleh pada indikator *Cooperating* (Bekerjasama) hal tersebut diharapkan tetap dipertahankan. Sedangkan, hasil *average total* terendah terdapat pada indikator *Comforting* (Kenyamanan), Disarankan bagi Rs Hermina Depok untuk dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan aman. Kenyamanan yang baik dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi karyawan untuk mencapai tujuannya. Ketika karyawan merasa nyaman dan yakin dengan lingkungan kerjanya, mereka cenderung bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang nyaman menciptakan suasana yang kondusif untuk kolaborasi dan produktivitas, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan.
- b) Pada variabel Komunikasi organisasi hasil *average total* yang tertinggi diperoleh pada indikator Pemahaman dan Hubungan Semakin Baik hal tersebut diharapkan tetap dipertahankan. Sedangkan, hasil *average total*

terendah terdapat pada indikator Kesenangan, Disarankan bagi Rs Hermina Depok untuk dapat meningkatkan kesenangan karyawan dengan menciptakan suasana komunikasi yang menyenangkan dan interaktif. Kesenangan dalam komunikasi dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi karyawan untuk mencapai tujuannya. Ketika karyawan merasa senang dalam berkomunikasi, mereka cenderung lebih terbuka, kolaboratif, dan mampu bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Suasana komunikasi yang menyenangkan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

- c) Pada variabel Etos Kerja hasil average total yang tertinggi diperoleh pada indikator Kerja Keras hal tersebut diharapkan tetap dipertahankan. Sedangkan, hasil average total terendah terdapat pada indikator jujur, Disarankan bagi Rs Hermina Depok untuk meningkatkan integritas karyawan dengan memberikan nilai tinggi pada kejujuran dalam setiap tindakan mereka. Kejujuran yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan saling percaya. Dengan adanya kepercayaan di antara rekan kerja, karyawan akan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Sikap jujur dalam bekerja tidak hanya menciptakan lingkungan yang positif, tetapi juga meningkatkan kualitas kerja dan kinerja keseluruhan dalam organisasi.
- d) Pada variabel Kepuasan Kerja hasil average total yang tertinggi diperoleh pada indikator Rekan Kerja hal tersebut diharapkan tetap dipertahankan. Sedangkan, hasil average total terendah terdapat pada indikator Gaji, Disarankan bagi RS Hermina Depok untuk terus memantau dan menyesuaikan Gaji secara berkala termasuk pemberian insentif atau bonus agar tetap kompetitif dan mencerminkan penghargaan yang adil terhadap kontribusi karyawan. Hal ini dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan dan kinerja karyawan pada tingkat yang optimal.

## 2. Bagi Akademis

- a) Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik terkait kerja sama tim, komunikasi organisasi, etos kerja, dan kepuasan kerja, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan acuan jika mengambil tema yang serupa. Hasil dan temuan dari penelitian ini memberikan dasar yang kuat untuk pengembangan studi lebih lanjut di bidang ini.
- b) Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan mendalam dibandingkan penelitian sebelumnya. Penggunaan variabel tambahan atau berbeda dapat membantu mengungkap faktor-faktor baru yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

