

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilaksanakan di ruang rawat inap (nuri dan merpati) RSD Idaman Banjarbaru didapatkan kesimpulan, sebagai berikut:

- a. Berdasarkan dari hasil distribusi frekuensi responden mengenai variabel gaya kepemimpinan berjumlah 38 orang (69,2%) dengan kategori tinggi sedangkan 17 orang (30,9%) dengan kategori cukup.
- b. Berdasarkan dari hasil distribusi frekuensi responden mengenai variabel lingkungan kerja dengan kategori tinggi dengan total 36 orang (65,5%) sedangkan kategori cukup dengan total 19 orang (34,5%).
- c. Berdasarkan hasil data kinerja yang didapatkan dari RSD Idaman Banjarbaru diketahui bahwa karyawan berkinerja baik berjumlah 33 orang (60,0%) dan karyawan dengan kinerja cukup sebanyak 22 orang (40,0%).
- d. Tidak ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di ruang rawat inap (nuri dan merpati) RSD Idaman Banjarbaru dengan diperolehnya nilai  $p\text{-value} = 0,190 > 0,05$ .
- e. Ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di ruang rawat inap (nuri dan merpati) RSD Idaman Banjarbaru dengan diperolehnya nilai  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ .

## 5.2 Saran

### a. Bagi Tempat Penelitian

Hendaknya pihak manajemen rumah sakit untuk lebih memperhatikan bagaimana lingkungan kerja bagi karyawan bekerja secara *physical* seperti suhu ruangan, penerangan ruangan, luas ruangan dan sebagainya maupun *non physical* seperti interaksi dengan sesama rekan kerja maupun atasan, dan entitas *non physical* lainnya. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan dengan menyediakan lingkungan tempat bekerja yang nyaman, tidak berbahaya, serta tanggap terhadap kebutuhan untuk karyawan. Untuk memaksimalkan kemampuan dan keterampilannya dalam memberikan petunjuk dan memperbaiki kesalahan yang dilakukan pegawainya, diharapkan kepala ruang rawat inap lebih mudah didekati, memahami karakter karyawannya, dan lebih mudah menerima saran, rekomendasi dan kritik dari pihak lain. Hal ini memungkinkan atasan untuk memiliki hubungan yang lebih dalam dengan anggota karyawan, mempelajari sifat dan kesalahan mereka, dan membuat penilaian serta menawarkan saran dengan lebih mudah.

### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Selain dapat mengkaji lebih luas variabel-variabel mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja, seperti kemampuan/keterampilan, pengetahuan, desain kerja, kepribadian, motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lain sebagainya, diharapkan dapat mengkaji variabel-variabel tersebut. Selain itu, peneliti

selanjutnya dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan acuan dan masukan dalam pengembangan penelitiannya.

c. Bagi Institusi Pendidikan

Peneliti berharap penelitian ini bisa membantu meningkatkan kualitas dan kuantitas pendidikan agar informasi yang berisi dalam penelitian ini dapat menjadi bahan tambahan untuk memperkaya pengetahuan serta kebutuhan referensi mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja serta kinerja