

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian, analisis dan pembahasan yang telah dilalui, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan di Rumah sakit Permata Depok. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di Rumah Sakit Permata Depok.
2. Deskripsi pekerjaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan di Rumah sakit Permata Depok. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik deskripsi pekerjaan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di Rumah Sakit Permata Depok.
3. Pengukuran berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan di Rumah sakit Permata Depok. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengukuran kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di Rumah Sakit Permata Depok.
4. Kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Pengukuran karyawan di Rumah sakit Permata Depok. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan, maka semakin tinggi pula pengukuran kerja karyawan di Rumah Sakit Permata Depok
5. Deskripsi pekerjaan signifikan dan berpengaruh positif terhadap Pengukuran karyawan di Rumah sakit Permata Depok. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Deskripsi pekerjaan karyawan, maka semakin tinggi pula pengukuran kerja karyawan di Rumah Sakit Permata Depok

5.2 Keterbatasan

Terlepas dari seluruh kaidah ilmiah yang telah dilalui sehingga penelitian ini dapat diselesaikan, penulis menyadari terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner bersifat subyektif, sehingga kebenaran data sangat tergantung kepada kejujuran responden pada saat menjawab. Dalam penelitian ini pula menggunakan instrumen yang memiliki kehandalan validitas dan reliabilitas instrumen yang teruji belum cukup baik, sehingga tidak terdapat item-item pertanyaan dalam instrumen yang tereliminasi
2. Akibat pandemi Covid-19 yang semakin mewabah, peneliti hanya melakukan penyebaran kuesioner melalui cara daring (*online*). Sehingga membuat kesulitan penulis melihat pengisian kuesioner responden dalam rentang waktu yang panjang serta melihat kebenaran jawaban yang ditulis oleh responden.

5.3 Saran

Saran dari peneliti terhadap penelitian yang berikutnya agar kualitas penelitian semakin baik adalah sebagai berikut:

1. Kegiatan pelatihan perlu ditingkatkan karena belum seluruh karyawan pernah mendapatkan pelatihan termasuk menambah anggaran pelatihan. Pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kompetensi dan bidang kerja karyawan masing-masing sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja SDM.
2. Perlu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sebagai upaya untuk selalu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kompetensinya; memberikan pelatihan pengembangan diri dan kecerdasan emosional untuk meningkatkan kompetensi pelayanan dan kompetensi efektivitas individu kepada karyawan; memperhatikan dan mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi mempengaruhi orang lain;

3. Rumah Sakit diharapkan dapat mempertahankan kondisi yang sudah cukup baik tersebut, namun secara terus menerus harus tetap dilakukan perbaikan dan peningkatan yang berkelanjutan. Perlu juga Penentuan target rencana kerja (action plan) dalam implementasi sistem pengukuran kinerja SDM sebaiknya dilakukan secara periodik (bulan/triwulan/tahunan) agar mendapatkan kualitas SDM yang optimum
4. Mempercepat pengadaan Sistem Informasi Rumah Sakit (SIRS). Keterpaduan informasi merupakan unsur pokok dalam pengelolaan rumah sakit. Informasi yang terpadu memungkinkan perencanaan, pengendalian dan pengawasan dapat dilaksanakan dengan baik, cepat, tepat dan terarah. Tugas-tugas operasional dapat dilaksanakan lebih efektif dan efisien serta meningkatkan kecepatan dan ketepatan penyampaian informasi kepada manajemen.
5. Untuk selalu kompetitif, Rumah Sakit harus secara periodik meninjau strategi agar relevansi penilaian *Human Resource Scorecard* tetap terjaga. Human Resource Scorecard dianggap model yang dinamis untuk mengukur kinerja sumber daya manusia di Rumah Sakit. Serta penelitian mengenai penilaian kinerja SDM rumah sakit menggunakan metode *Human Resource Scorecard* (PKC) sangat bermanfaat bagi peneliti maupun rumah sakit sehingga peneliti menyarankan agar penelitian ini dilanjutkan dan disempurnakan oleh peneliti selanjutnya.