

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

V.1 Simpulan

Sesuai dengan hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) serta bantuan dari aplikasi *SmartPLS* 3.0 tentang pengaruh antara *employee engagement*, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Royal Progress Jakarta, maka terdapat beberapa kesimpulan yang bisa dijabarkan pada penelitian ini.

Dari hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, bisa diketahui jika *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Royal Progress Jakarta unit divisi *customer service*. Maka hal ini berarti menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai *employee engagement* yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan, dapat diketahui jika kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Royal Progress Jakarta unit divisi *customer service*. Untuk itu hal ini berarti menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, dapat diketahui jika kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan Rumah Sakit Royal Progress Jakarta unit divisi *customer service*. Maka hal ini berarti menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi bisa dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, dapat diketahui jika *employee engagement*, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Royal Progress Jakarta unit divisi *customer service*. Maka hal ini berarti menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai *employee engagement*, kompetensi, dan kepuasan kerja yang tinggi bisa dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

V.2 Saran

Berdasarkan analisis, pembahasan serta kesimpulan yang telah disusun, maka penulis dapat memberikan beberapa saran terkait hasil penelitian yang bertujuan dan diharapkan dapat berguna untuk masyarakat, perusahaan, peneliti selanjutnya atau pihak-pihak yang membutuhkan. Bagi perusahaan mungkin dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk meningkatkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga organisasi dapat memaksimalkan strategi yang sesuai dengan karakteristik karyawan. Untuk peneliti lain yang akan mengkaji dan membahas penelitian serupa dengan yang dilakukan peneliti diharapkan dapat meneliti variabel lain di luar variabel yang sudah ada, yaitu tentang *employee engagement*, kompetensi, dan kepuasan kerja sehingga dapat mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Selain itu penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode lainnya untuk meneliti mengenai pengaruh kinerja.