

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, simpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh Kompensasi, *Employee Engagement*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja perawat Rumah Sakit XYZ Jakarta. Secara deskriptif, keempat variabel penelitian berada pada kategori sedang hingga sedang cenderung tinggi. Variabel Kepuasan Kerja memiliki rata-rata total indeks sebesar 66,16% yang berada pada kategori sedang, menggambarkan bahwa perawat secara umum merasa cukup puas terhadap pekerjaan, terutama pada aspek rasa bangga dan makna pekerjaan, meskipun masih terdapat ketidakpuasan pada aspek kenaikan gaji yang dinilai belum konsisten. Variabel Kompensasi memiliki rata-rata total indeks sebesar 64,49% (kategori sedang), yang menunjukkan bahwa perawat menilai sistem kompensasi sudah cukup baik dalam mendorong kinerja, namun belum sepenuhnya sesuai dengan standar hidup mereka. *Employee Engagement* memiliki rata-rata total indeks sebesar 71,08% (kategori sedang cenderung tinggi) yang menandakan keterikatan perawat terhadap pekerjaan cukup kuat, khususnya pada dimensi persepsi makna pekerjaan. Sementara itu, Lingkungan Kerja memiliki rata-rata total indeks sebesar 69,84% (kategori sedang cenderung tinggi), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dinilai cukup mendukung, terutama pada aspek hubungan kerja yang positif dan kolaboratif, meskipun fasilitas dan peralatan kerja masih perlu ditingkatkan.

Hasil pengujian model struktural menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan jelaskan yang kuat. Nilai R-Square Kepuasan Kerja sebesar 0,804 mengindikasikan bahwa variasi Kepuasan Kerja perawat dapat dijelaskan oleh Kompensasi, *Employee Engagement*, dan Lingkungan Kerja sebesar 80,4%, sedangkan sisanya 19,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Selain itu, nilai Q-Square sebesar 0,778 menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance yang sangat baik, sehingga secara keseluruhan model penelitian dinilai layak untuk menjelaskan fenomena Kepuasan Kerja perawat di Rumah Sakit XYZ Jakarta.

Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja perawat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample (O) sebesar 0,354,

nilai t-hitung 3,265 yang lebih besar dari t-tabel 1,990, serta p-value 0,001. Secara empiris, hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima perawat, baik dari segi keadilan, kecukupan, maupun kemampuannya mendorong kinerja, maka semakin tinggi Kepuasan Kerja yang dirasakan. Temuan ini menguatkan bahwa kompensasi merupakan faktor eksternal penting yang memengaruhi penilaian perawat terhadap pekerjaannya, sehingga perbaikan pada aspek kompensasi berpotensi memberikan dampak positif pada peningkatan Kepuasan Kerja.

Employee Engagement juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai Original Sample (O) sebesar 0,392, nilai t-hitung 3,833 yang lebih besar dari t-tabel 1,990, serta p-value 0,000. Nilai koefisien yang terbesar di antara variabel independen lainnya menunjukkan bahwa *Employee Engagement* merupakan faktor yang paling dominan dalam membentuk Kepuasan Kerja perawat. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat yang memiliki keterikatan tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan energi, antusiasme, fokus, dan persepsi bahwa pekerjaan penuh makna akan cenderung memiliki tingkat Kepuasan Kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, aspek psikologis dan emosional terkait keterikatan kerja menjadi determinan utama Kepuasan Kerja perawat di Rumah Sakit XYZ Jakarta.

Lingkungan Kerja dalam penelitian ini juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai Original Sample (O) sebesar 0,225, nilai t-hitung 2,206 yang lebih besar dari t-tabel 1,990, serta p-value 0,027. Hasil ini menggambarkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan perawat, baik dari sisi kenyamanan fisik maupun hubungan sosial di tempat kerja, maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja yang dialami. Dukungan rekan kerja, hubungan yang positif dengan atasan, serta suasana kerja yang kondusif terbukti menjadi faktor yang mendukung terciptanya Kepuasan Kerja, meskipun masih diperlukan perbaikan pada aspek fasilitas dan peralatan kerja agar lingkungan kerja menjadi lebih optimal.

Maka dari itu, , penelitian ini menyimpulkan bahwa Kompensasi, *Employee Engagement*, dan Lingkungan Kerja merupakan faktor-faktor yang secara bersama-

sama maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja perawat di Rumah Sakit XYZ Jakarta. Dengan *Employee Engagement* sebagai faktor yang paling dominan, peningkatan Kepuasan Kerja memerlukan pendekatan yang tidak hanya berfokus pada aspek finansial dan fasilitas kerja, tetapi juga pada upaya memperkuat keterikatan perawat terhadap pekerjaannya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam menjalankan penelitian ini peneliti tentunya memiliki berbagai keterbatasan, antara lain :

1. Penelitian menggunakan desain *cross-sectional* (pengambilan data pada satu waktu) sehingga temuan yang dihasilkan lebih menggambarkan kondisi responden pada saat pengisian kuesioner dan belum dapat menjelaskan dinamika perubahan kepuasan kerja dari waktu ke waktu.
2. Cakupan penelitian terbatas pada responden perawat pada satu objek penelitian yang identitasnya disamarkan, sehingga hasil penelitian sangat dipengaruhi oleh karakteristik konteks organisasi, budaya kerja, dan kebijakan internal pada objek tersebut; konsekuensinya, generalisasi temuan ke rumah sakit atau institusi lain perlu dilakukan secara hati-hati.
3. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner self-report melalui Google Form, sehingga jawaban responden berpotensi dipengaruhi oleh persepsi subjektif, kecenderungan memberikan jawaban yang dianggap “baik” (social desirability), dan kemungkinan bias metode umum karena variabel diukur dengan instrumen yang sama dan pada waktu yang sama.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang telah diuraikan, beberapa saran dapat peneliti ajukan terutama bagi pihak rumah sakit, perawat, serta peneliti selanjutnya. Berikut saran yang bisa peneliti ajukan :

1. **Saran bagi Pengembangan Kepuasan Kerja Perawat**, perlu difokuskan pada aspek yang masih berada pada kategori sedang, terutama terkait konsistensi kenaikan gaji, peluang kenaikan gaji, ketersediaan peluang promosi, kepuasan terhadap promosi, serta kejelasan dan keadilan kemajuan karier. Rumah sakit perlu memperjelas kebijakan kenaikan gaji secara lebih terstruktur dan terjadwal, disertai kriteria penilaian yang transparan agar perawat memiliki

kepastian dan rasa keadilan dalam memperoleh peningkatan pendapatan. Selain itu, jalur karier dan promosi perlu dibuat lebih jelas melalui sistem jenjang karier, indikator kompetensi/kinerja yang terukur, serta mekanisme promosi yang terbuka sehingga peluang berkembang dirasakan lebih nyata. Di sisi lain, aspek kepuasan kerja yang sudah kuat seperti makna pekerjaan dan kebanggaan profesi perlu dipertahankan melalui apresiasi atas kontribusi perawat, dukungan organisasi, serta budaya kerja yang menghargai peran perawat dalam kualitas layanan, sehingga kepuasan kerja meningkat secara lebih merata pada seluruh indikator.

2. **Saran bagi Pengembangan Kompensasi Perawat**, perlu difokuskan pada aspek yang masih dinilai sedang, terutama kesesuaian kompensasi dengan standar hidup, daya tarik sistem kompensasi, serta keterkaitan kompensasi dengan kinerja. Oleh karena itu, rumah sakit perlu melakukan evaluasi dan penyesuaian struktur kompensasi secara berkala (gaji pokok, tunjangan, insentif, dan kompensasi lembur/shift) agar lebih mencerminkan kebutuhan hidup dan beban kerja perawat, disertai skema insentif berbasis kinerja yang jelas dan terukur. Transparansi juga perlu diperkuat melalui penyampaian informasi kebijakan kompensasi dan kriteria penilaian yang konsisten, sehingga persepsi keadilan meningkat dan perawat lebih yakin bahwa kompensasi yang diterima sejalan dengan kontribusi kerja. Selain kompensasi finansial, penguatan kompensasi nonfinansial seperti penghargaan formal, fasilitas pendukung, dan benefit kesejahteraan juga penting untuk meningkatkan persepsi “menarik” terhadap sistem kompensasi secara keseluruhan.
3. **Saran bagi Pengembangan *Employee Engagement* Perawat**, perlu difokuskan pada aspek yang masih relatif rendah, khususnya energi dan ketahanan fisik, tingkat fokus/absorption saat bekerja, serta kecenderungan keterlibatan pikiran terhadap pekerjaan di luar jam kerja. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memperbaiki kondisi kerja melalui pengaturan beban kerja yang lebih proporsional, penjadwalan shift yang lebih sehat, pemenuhan SDM sesuai kebutuhan layanan, serta pemberian waktu istirahat yang memadai agar perawat tidak cepat mengalami kelelahan fisik maupun mental. Untuk memperkuat

semangat dan keterikatan emosional, manajemen dapat meningkatkan komunikasi dua arah, memberikan apresiasi yang konsisten, serta menyelenggarakan kegiatan kebersamaan seperti family gathering, outing, dan kegiatan sejenis untuk memperkuat kekompakan serta dukungan sosial. Selain itu, dukungan kesejahteraan psikologis seperti forum sharing/debriefing atau pendampingan juga penting agar perawat memiliki batas kerja yang lebih sehat dan tidak terus terbawa memikirkan pekerjaan di luar jam kerja.

4. **Saran bagi Pengembangan Lingkungan Kerja Perawat**, perlu menekankan aspek yang masih dinilai sedang, khususnya kepuasan terhadap peralatan kerja, potensi kebisingan dari luar ruangan, serta kenyamanan fasilitas fisik seperti pencahayaan dan sarana kerja. Rumah sakit perlu memastikan ketersediaan dan kelayakan alat kerja melalui pemeliharaan rutin, pengadaan alat yang lebih memadai, serta penataan ruang yang lebih ergonomis agar aktivitas kerja dapat berlangsung lebih nyaman dan efisien. Upaya pengendalian kebisingan juga dapat ditingkatkan melalui pengaturan zona kerja, perbaikan tata ruang, atau penguatan standar ketertiban area sekitar ruang kerja agar fokus kerja perawat lebih terjaga. Di sisi hubungan kerja, kondisi yang sudah positif seperti kolaborasi rekan kerja perlu dipertahankan dengan memperkuat komunikasi tim dan dukungan atasan melalui umpan balik yang konsisten, sehingga lingkungan kerja semakin kondusif baik secara fisik maupun sosial.
5. **Saran bagi Manajemen Rumah Sakit XYZ Jakarta**, pihak manajemen rumah sakit disarankan untuk lebih memperhatikan aspek kompensasi, khususnya terkait konsistensi kenaikan gaji dan kesesuaian kompensasi dengan standar hidup perawat. Mengingat kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, penyusunan kebijakan kompensasi yang lebih transparan, adil, dan kompetitif dapat menjadi strategi untuk meningkatkan kesejahteraan dan retensi perawat. Selain itu, manajemen juga perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik, terutama terkait kelengkapan dan kenyamanan peralatan kerja, agar perawat dapat bekerja dengan lebih aman, efektif, dan nyaman. Upaya menjaga dan memperkuat iklim kerja yang positif,

kolaboratif, dan suportif juga perlu dipertahankan mengingat hubungan kerja yang baik sudah dinilai cukup tinggi oleh perawat.

6. **Saran bagi Perawat**, Perawat diharapkan dapat terus meningkatkan keterikatan terhadap pekerjaannya dengan mengembangkan sikap profesional, memperkuat kompetensi, serta menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan. Keterlibatan aktif dalam kegiatan pengembangan diri dan organisasi dapat membantu meningkatkan rasa memiliki terhadap rumah sakit, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan Kepuasan Kerja. Selain itu, perawat juga dapat secara konstruktif menyampaikan masukan kepada manajemen terkait kebutuhan fasilitas kerja maupun kebijakan yang dirasa perlu diperbaiki.
7. **Saran bagi Peneliti Selanjutnya**, untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian ke beberapa rumah sakit berbeda, baik milik pemerintah maupun swasta, sehingga hasil yang diperoleh dapat digeneralisasikan lebih luas. Variabel penelitian juga dapat dikembangkan dengan memasukkan faktor-faktor lain seperti beban kerja, gaya kepemimpinan, work-life balance, ataupun komitmen organisasi, sehingga model yang dibangun menjadi lebih komprehensif. Selain itu, penggunaan desain longitudinal dapat dipertimbangkan untuk melihat dinamika perubahan Kepuasan Kerja dari waktu ke waktu, serta dampak kebijakan manajemen yang mungkin berubah. Penggunaan metode campuran (mixed methods), yang menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, juga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman perawat terkait kompensasi, engagement, lingkungan kerja, dan Kepuasan Kerja.