

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Hasil penelitian pada perawat RSUD UKI menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat. Temuan ini dibuktikan oleh nilai *t-statistic* sebesar 2,213 ( $> 1,986$ ), *original sample* sebesar 0,251, dan *p-value* sebesar 0,027 ( $< 0,05$ ). Temuan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, ditunjang oleh ketersediaan fasilitas yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis, berperan dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas perawat. Oleh karena itu, Hipotesis 1 (H1) dinyatakan diterima.

Variabel *Employee Engagement* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, yang ditunjukkan oleh nilai *t-statistic* sebesar 2,892 ( $> 1,986$ ), *original sample* sebesar 0,340, dan *p-value* sebesar 0,004 ( $< 0,05$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja perawat. Semakin tinggi tingkat keterikatan dan komitmen perawat terhadap organisasi, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan sehingga mendukung peningkatan kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, Hipotesis 2 (H2) dinyatakan diterima.

Selain itu, Variabel kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil pengujian menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,739 ( $> 1,986$ ), *original sample* sebesar 0,353, dan *p-value* sebesar 0,006 ( $< 0,05$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan memadai mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen perawat sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, Hipotesis 3 (H3) dinyatakan diterima.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja, *Employee Engagement*, dan Kompensasi merupakan determinan yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja perawat di RSUD UKI. Ketiga variabel tersebut terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui terciptanya lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas, meningkatnya keterlibatan perawat dalam organisasi, serta tersedianya sistem kompensasi yang adil dan memadai. Kondisi tersebut

berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas pelaksanaan pekerjaan, sehingga kinerja perawat dapat tercapai secara lebih optimal.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, namun masih memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada perawat di RSUD UKI sehingga hasilnya memiliki keterbatasan dalam generalisasi pada organisasi dengan karakteristik yang berbeda. Kedua, penelitian ini hanya mengkaji pengaruh lingkungan kerja, *employee engagement*, dan kompensasi terhadap kinerja perawat, sehingga masih terdapat faktor lain di luar model penelitian yang berpotensi memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian serta menambahkan variabel lain yang relevan agar menghasilkan model yang lebih komprehensif dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat.

## 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, peneliti mengajukan beberapa rekomendasi teoritis dan praktis sebagai bahan pertimbangan bagi pengembangan penelitian selanjutnya.

### a) Saran Teoritis

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan perawat dari berbagai rumah sakit, baik pemerintah maupun swasta, di wilayah yang berbeda agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik. Selain itu, penelitian mendatang dapat mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja perawat, seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, stres kerja, atau kepemimpinan. Pengembangan tersebut diharapkan dapat memperkaya kajian empiris dan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat.

### b) Saran Praktis

Berdasarkan temuan penelitian mengenai Kinerja, Lingkungan Kerja, *Employee Engagement*, dan Kompensasi, peneliti menyusun beberapa rekomendasi

yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak rumah sakit dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, nilai indeks terendah pada variabel kinerja terdapat pada pernyataan "*Saya merespons permasalahan pekerjaan dengan sikap profesional dan positif*" dengan skor 50,8. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan perawat dalam menghadapi permasalahan kerja secara profesional masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, Rumah Sakit Universitas Kristen Indonesia perlu memberikan pelatihan terkait pemecahan masalah dan komunikasi interpersonal serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar perawat mampu merespons tantangan pekerjaan secara lebih profesional dan positif.
2. Pada variabel Lingkungan Kerja, nilai indeks terendah terdapat pada pernyataan "*Saya puas dengan peralatan kerja yang ada di tempat kerja saya*" dengan skor sebesar 51. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian perawat masih menilai ketersediaan maupun kualitas peralatan kerja yang digunakan dalam menunjang pelaksanaan tugas belum sepenuhnya memenuhi harapan. Oleh karena itu, pihak rumah sakit perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap kelengkapan dan kelayakan peralatan kerja. Selain itu, penyediaan fasilitas kerja yang memadai serta pemeliharaan peralatan secara berkelanjutan perlu menjadi perhatian guna mendukung kelancaran pelayanan kesehatan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan kerja perawat, memperlancar pelaksanaan tugas, serta mendorong peningkatan kinerja dalam memberikan pelayanan kepada pasien.
3. Nilai indeks terendah pada variabel *Employee Engagement* terdapat pada pernyataan "*Ketika sedang bekerja, saya bisa melupakan hal-hal lain di sekitar saya*" dengan skor sebesar 51,3. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian perawat belum mampu mencapai tingkat konsentrasi dan keterlibatan yang optimal selama menjalankan tugasnya, sehingga perhatian mereka masih dapat terpengaruh oleh berbagai faktor di luar pekerjaan. Oleh karena itu, pihak rumah sakit perlu menciptakan kondisi kerja yang mendukung fokus kerja perawat, seperti mengelola beban kerja secara proporsional, menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memberikan dukungan yang memadai dalam

pelaksanaan tugas. Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan tingkat absorpsi (*absorption*) perawat, sehingga mereka dapat lebih fokus, terlibat, dan tenggelam dalam aktivitas pekerjaannya.

4. Pada variabel Kompensasi, nilai indeks terendah diperoleh pada pernyataan *“Pemberian kompensasi di tempat kerja saya mencerminkan standar hidup saya”* dengan skor sebesar 54,2. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian perawat masih menilai kompensasi yang diterima belum sepenuhnya mampu memenuhi standar hidup yang diharapkan. Oleh karena itu, pihak rumah sakit disarankan untuk melakukan peninjauan dan evaluasi terhadap kebijakan kompensasi yang diterapkan. Selain itu, peningkatan transparansi dalam penetapan kompensasi serta pemberian insentif yang adil dapat menjadi upaya untuk meningkatkan persepsi positif perawat terhadap sistem remunerasi yang berlaku. Perbaikan pada aspek tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat motivasi, dan pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja perawat.