

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh motivasi kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Hasanah Graha Afiah Depok, penulis dapat menarik beberapa kesimpulan, yaitu:

**1. Tingkat motivasi kerja di Rumah Sakit Hasanah Graha Afiah Depok tinggi.**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap kuesioner motivasi kerja, dari 6 dimensi yang ada, terdapat 4 dimensi yang mendukung tingginya motivasi kerja dari para karyawan, yaitu kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Tingginya dimensi ini disebabkan oleh pihak rumah sakit telah memberikan tempat kerja dan alat-alat yang mendukung pekerjaan dari para karyawan, penilaian kerja yang sesuai dengan target yang ditentukan dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan juga menuntut mereka untuk berkembang. Sedangkan untuk 2 dimensi lain pada variabel motivasi kerja ini, yaitu balas jasa dan pengakuan dari atasan sudah cukup mendukung tingginya motivasi kerja, namun masih terdapat karyawan yang merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja dan belum merasa terapresiasi oleh atasan.

**2. Tingkat *employee engagement* di Rumah Sakit Hasanah Graha Afiah Depok tinggi.**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap kuesioner *employee engagement*, dari 3 dimensi yang ada, seluruh dimensi tersebut berada di kategori tinggi. Terdapat beberapa hal yang mendukung tingginya tingkat *employee engagement* ini, seperti para karyawan merasa bersemangat ketika dihadapkan dengan kesulitan, mencurahkan upaya terbaik untuk mengerjakan tugasnya, dan mampu beradaptasi, para karyawan menerima tugas dengan perasaan yang senang dan tidak mengeluh, merasa tertantang ketika diberikan tugas dengan kesulitan yang beragam serta sesekali mampu

untuk mengerjakan tugas tambahan di luar *job description* dan mampu untuk mengerjakan tugas dengan fokus.

**3. Tingkat kinerja karyawan di Rumah Sakit Hasanah Graha Afiah Depok tinggi.**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap kuesioner kinerja karyawan, dari 5 dimensi yang ada memiliki nilai yang berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat disebabkan karena para karyawan sudah memahami SOP dan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan SOP sehingga mampu bekerja secara efektif dan efisien dan menyelesaikan jumlah tugas sesuai target yang ditetapkan. Selain itu, para karyawan juga siap menerima konsekuensi apabila melakukan kesalahan, mampu bekerja sama dalam mengerjakan tugas, dan memiliki tingkat inisiatif yang tinggi dilihat dari kemauan mereka untuk bertanya dan membantu rekan kerja yang sedang kesulitan.

**4. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Hasanah Graha Afiah Depok.**

Berdasarkan hasil pengolahan data, didapatkan hasil interpretasi uji T yang ditemukan bahwa  $t$  hitung pada variabel motivasi kerja lebih kecil dari  $t$  tabel dan nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05.

**5. *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Hasanah Graha Afiah Depok.**

Dapat diinterpretasikan dari hasil pengolahan data bahwa terdapat pengaruh yang diberikan oleh variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang bernilai positif.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Hasanah Graha Afiah Depok”, terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan pada pihak Rumah Sakit Hasanah Graha Afiah Depok, yaitu:

1. Ketika terjadi perubahan *job description*, sebaiknya pihak organisasi tidak memberikannya secara mendadak dan pihak organisasi juga perlu untuk mengkaji ulang *job description* tersebut sebelum diberikan kepada para karyawan agar karyawan tidak merasa kaget dan *job description* baru tidak terlalu menyimpang dari *job description* sebelumnya sehingga para karyawan lebih cepat untuk beradaptasi.
2. Ketika pihak organisasi akan mengadakan acara informal, agar tidak mengganggu konsentrasi dari para pegawai, pihak organisasi perlu memberikan jadwal seperti undangan/ pemberitahuan dari jauh hari kepada instalasi terkait sehingga pihak instalasi terkait dapat mengatur *shift* kerjanya.
3. Pihak organisasi juga sebaiknya memberikan tugas satu per satu kepada para karyawan dan tidak memberikan *deadline* yang hanya menumpuk di satu hari. Ketika terdapat keadaan mendesak yang mengharuskan para karyawan mengerjakan tugas yang lebih banyak, maka para kepala instalasi perlu untuk menentukan pegawai yang tepat dengan mempertimbangkan kompetensi dan prioritas dari tugas yang akan diselesaikan karyawan tersebut. Saran ini diberikan agar fokus karyawan tidak terpecah karena harus mengerjakan beberapa tugas dalam satu waktu sehingga dapat memberikan hasil kerja yang optimal.
4. Selain itu, untuk dimensi-dimensi lain yang tidak disebutkan, pihak Rumah Sakit Hasanah Graha Afiah perlu terus memperhatikan tingkat motivasi dan *employee engagement* dari setiap karyawannya agar dapat memberikan kinerja yang optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Muhammad Sholih, Ratno Purnomo, & Eling Purwanto Jati. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Performance*. Vol. 26 (2). Hlm. 66-76.
- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145–155. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6774>
- Arianto, S. *Pengembangan Instrumen Penelitian Dan Penilaian Program*. Yogyakarta, Pustaka Belajar, 2017, p. 173.
- Berliana, Ratih & Evi Widowati. 2019. Tinjauan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Akreditasi Rumah Sakit. *HIGEIA*. Vol. 3 (3). Hlm. 492-503.
- Coulter, R., 2004. *Manajemen*. 7th ed. Jakarta: PT Indeks Group Gramedia.
- Ditya Wahyu Arista, & Marlina Kurnia. (2019). Pengaruh Motivasi, Employee Engagement dan stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Taman Kyai Langgeng Kota Magelang). *UMMagelang Conference Series*, 518–528. <https://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/view/3312>
- Donni, JP. and Suwanto, 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. and Rhoades, L., 2002. Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), pp.565-573.
- Endayani, F. and Saman, 2021. Dampak Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja pada Employee Engagement. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, [online] 8(1), pp.1-6. Available at: <<https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/view/4955/2947>> [Accessed 3 June 2022].
- Fahmi, I., 2010. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.

- Fakhri, R. F., Djastuti, I., & Mas'ud, F. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Ciomas Adisatwa Unit Pabelan). *Diponegoro Journal of Economics*, 9(1), 59–78. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jme/article/view/31490>
- Fleming, J. H., & Asplund, J. (2007). *Human Sigma: Managing the employee-customer encounter*. Gallup Press.
- Gallup, S. (2006). *Engaged Employees Inspire Company Innovation*. Gallup Management Journal.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, R. A. br, SpEm, W., & Hilmy, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Employee Engagement Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Taman Harapan Baru. *Jurnal Health Sains*, 3(5), 671–679. <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i5.483>
- Guillen, Manuel. 2021. *Motivation in Organisations: Searching for a Meaningful Work-Life Balance*. Abingdon & New York: Routledge.
- Hali, M. A. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi PT. Indo Putra Harapan Sukses Makmur) *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1). <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/25466/23344>
- Hasibuan, M., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Bumi Aksa.
- Hasibuan, M., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, M., 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Khairun Nisa, Fariaman Purba, & Taufik Parinduri. 2021. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar. *Jurnal Ekonomi USI*. Vol. 3 (1). Hlm. 75-87.
- Hughes J, C. and Rog, E., 2008. *Talent management: A strategy for improving employee recruitment, retention and engagement within*

hospitality organizations. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*,.

Husaini & Abdullah. 2017. Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta*. Vol. 51. Tanpa Halaman.

Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2).  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jbie/article/view/12559/12131>

Jufrizen & Fadilla Puspita Hadi. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*. Vol. 7 (1). Hlm. 35-54.

Maarif, M. S., & Lindawati, K. (2014). Manajemen Pelatihan: Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul dan Pemahaman Employee-Engagement. IPB Press.

Macey, W., Schneider, B., M, K., & Young, S. A. (2009). *Employee Engagement-Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. WileyBlackwell.

Macey, W. and Schneider, B., 2008. The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), pp.3-30.

Mandawati, Murti, Muhammad Jauhar Fu'adi, & Jaelan. 2018. Dampak Akreditasi Rumah Sakit: Studi Kualitatif Terhadap Perawat Di RSUD KRT Setjonegoro Wonosobo. *Proceeding Unissula Nursing Conference*. Vol. 1 (1). Hlm. 116-121.

Mangkunegara, A., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdadikarya.

Mangkuprawira, S., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bandung: Ghalia Indonesia.

Marciano, P., 2010. *Carrots and Sticks Don't Work Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of Respect*. Mexico: McGraw Hill.

Mathis, R. and Jackson, J., 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Mathis, R. and Jackson, J., 2016. Human Resource Management. 10th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Mustika, Silvia Indria & Kusdi Rahardjo. 2017. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagemen & Organizational Citizenship Behaviour Studi pada Staf Medis Rumah Sakit Lavalette Malang. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 47 No 1 Thn 2017.
- Orocomna, Cion, Tinneke. M. Tumbel, & Sandra Ingrid Asaloei. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 17 (1). Hlm. 66-72.
- Panji, A., 2014. Psikologi Kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Pradnyani, Gusti Agung Ayu Intan, Putu Indah Rahmawati, & Ni Made Suci. 2020. The Effect of Reward and Punishment on Employee Work Motivation at CV Ayudya Tabanan Bali.
- Prospects: Journal of Management and Bussiness. Vol 2 (1). Hlm. 21-30.
- Purba, Charles Bohlen & Putu Nopa Gunawan. 2018. The Influence of Work Motivation, Organizational Culture and Career Development on Employee Performance in PT. Titis Sampurna Inspection. Saudi Journal of Bussiness and Management Studies. Vol. 3 (6). Hlm. 629-640.
- Rachdiansyah, Ilham & Joni Tesmanto. 2021. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. VISA: Journal of Visions and Ideas. Vol 1 (1). Hlm. 1-13.
- Reed, Sandra M. 2022. Society for Human Resource Management: Complete Study Guide SHRM-CP Exam and SHRM-SCP Exam. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2015). Perilaku Organisasi (Bahasa Ind). Salemba Empat.
- Robbins, S. and Judge, T., 2013. Organizational Behavior. 15th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S., 2009. Manajemen, Jilid 1. 10th ed. Penerbit Erlangga.
- Robbins, S., 2016. Perilaku Organisasi. 10th ed. Jakarta: Indeks.
- Saks, A., 2006. Antecedents and consequences of employee engagement. Journal of Managerial Psychology, 21(7), pp.600-619.

- Schaufeli, W. and Bakker, A., 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), pp.293-315.
- Schaufeli, W. and Bakker, A., 2010. *Work Engagement, A Handbook Of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti, 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, U. and Bougie, R., 2020. *RESEARCH METHODS FOR BUSINESS*. 7th ed. [Place of publication not identified]: JOHN WILEY & Sons.
- Shafira, Annisa Lutfia Frida. 2021. *Gambaran Employee Engagement di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2021*. Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Manajemen Rumah Sakit. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Simarmata, Nenny Eka Putri, dkk. 2021. *Metode Penelitian untuk Perguruan Tinggi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sulastri, Eritha, Saladin Ghalib, & Taharuddin. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*. Jurnal Bisnis dan Pembangunan. Vol. 6 (1). Hlm. 26-35.
- Syahza, Almasdi. 2021. *Metodologi Penelitian: Edisi Revisi Tahun 2021*. Pekanbaru: Universitas Riau Press.
- Trisnantoro, Laksono & Elisabeth Listyani. 2018. *Jumlah Rumah Sakit di Indonesia: Pertumbuhan Rumah Sakit Publik*. Tanpa Kota: Tanpa Penerbit.



- Wibowo, 2017. Manajemen Kinerja. 5th ed. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Yuswardi. 2019. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan pada Hotel Berbintang di Batam. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah. Vol. 2 (2). Hlm. 194-205.
- Zulkarnain and Hadiyani, S., 2014. Peranan Komitmen Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah.