

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi.
2. *Employee engagement* pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi berpengaruh positif langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin baik rasa *engagement* yang dimiliki oleh pegawai maka akan meningkat juga loyalitas dan dedikasinya dalam pekerjaan maupun organisasi. Dengan begitu komitmen organisasi akan lebih meningkat.
3. Komitmen organisasi pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi berpengaruh positif langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan semakin rendah komitmen organisasi maka kinerja pegawai akan semakin buruk. Dengan kata lain, karyawan dengan komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan berkinerja lebih baik. Dari dua dimensi komitmen organisasi, hanya komitmen afektif dan komitmen normatif yang memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Sedangkan komitmen kelanjutan memiliki hubungan yang negatif. Komitmen afektif ditemukan lebih kuat hubungannya dengan kinerja karyawan

4. *Employee engagement* pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi melalui komitmen organisasi sebagai *variable intervening*. Pengaruh secara langsung *employee engagement* terhadap kinerja pegawai lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung *employee engagement* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di bagian rawat jalan RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi. Adapun faktor-faktor *employee engagement* yang mendominasi adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, tim dan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, serta kebijakan organisasi.
5. Adapun faktor-faktor dari *employee engagement* yang perlu diperbaiki dari manajemen rumah sakit adalah kompensasi dan kesejahteraan pegawai yang perlu mendapatkan perbaikan dan peningkatan khususnya untuk pegawai kontrak.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dari penelitian ini, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Manajemen RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi diharapkan terus dapat meningkatkan sarana dan prasarana lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawainya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan.
2. Diharapkan sikap atasan yang selalu dapat memotivasi dan memberikan pujian dan penghargaan kepada pegawainya yang kemudian dapat berguna bagi manajemen rumah sakit dalam mengelola manajemen sumber daya manusianya agar lebih optimal.
3. Adanya perbaikan dan peningkatan pemberian kompensasi dan kesejahteraan kerja maka akan dapat meningkatkan keterikatan karyawan. Kompensasi dan kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta keluarganya. Pemberian kompensasi dan kesejahteraan yang layak akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal pegawai terhadap rumah sakit. Dampaknya pegawai akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan, dalam hal ini pasien dan keluarganya serta masyarakat pada umumnya.
4. Diharapkan Manajemen RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi dapat mengimplementasikan hasil analisis beban kerja agar pembagian kerja untuk

pegawai dapat terlaksana dengan baik dan adil yang diharapkan akan berpengaruh pada kuantitas kerja pegawai di bagian rawat jalan.

5. Diharapkan Manajemen RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi dapat menjaga dan meningkatkan kondisi kerja yang positif agar pegawai di bagian rawat jalan dapat lebih memiliki rasa terikat terhadap rumah sakit yang diharapkan akan berpengaruh pada kinerja pegawai di bagian rawat jalan dan keberlanjutan rumah sakit di masa mendatang.

