

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan hipotesis penelitian serta temuan dan pembahasan yang diuraikan di atas maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian, yaitu *transformational leadership* berpengaruh terhadap *employee engagement* pada Perawat di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya, ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *transformational leadership*, tidak menyebabkan semakin tingginya *employee engagement* pada Perawat di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.
- b. Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian, yaitu *job characteristic* berpengaruh terhadap *employee engagement* pada Perawat di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya, diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job characteristic*, semakin tinggi pula *employee engagement* pada Perawat di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.
- c. Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian, yaitu *employee engagement* berpengaruh terhadap *job performance* pada Perawat di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya, diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *employee engagement*, semakin tinggi pula *job performance* pada Perawat di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.

- d. Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian, yaitu *transformational leadership* berpengaruh terhadap *job performance* melalui *employee engagement*, ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *transformational leadership*, tidak menunjukkan semakin tingginya *employee engagement* yang dapat memengaruhi *job performance* pada Perawat di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.
- e. Hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian, yaitu *job characteristic* berpengaruh terhadap *job performance* melalui *employee engagement*, diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job characteristic*, semakin tinggi pula *employee engagement* yang dapat memengaruhi *job performance* pada Perawat di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang didapat di atas maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

5.2.1 Saran Akademis

Bagi penelitian selanjutnya yang menggunakan variabel yang sama agar dapat mengembangkan lebih lanjut terkait variabel-variabel *transformational leadership*, *job characteristic*, *employee engagement*, dan *job performance*.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif lebih mementingkan metode pengukuran dan *sampling*. Semoga di penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian kualitatif, yang menekankan pada pendekatan induktif kualitatif sehingga dapat

memberikan gambaran yang lebih jelas dan terperinci mengenai pandangan dari informan.

5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah didapat, maka terdapat beberapa saran praktis, yaitu:

1. *Job performance* merupakan variabel yang diutamakan oleh Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. Dari hasil penelitian ini di dapatkan bahwa *job characteristic* dan *employee engagement* akan berpengaruh terhadap peningkatan *job performance*. Disarankan bagi Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya untuk memfokuskan pada aspek-aspek di dalam *job characteristic* dan *employee engagement* sehingga mendapatkan *job performance* yang diinginkan dari perawat-perawat yang ada.
2. Di dalam penelitian ini tipe kepemimpinan *transformational leadership* tidak berpengaruh terhadap *job performance*. Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya perlu menggali lebih lanjut mengenai tipe-tipe kepemimpinan yang berpengaruh meningkatkan *job performance* sehingga dapat mendorong meningkatkan *job performance* melalui tipe kepemimpinan yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhani, R. (2016). *Mengelola Rumah Sakit*. Banjarmasin: Lambung Mangkurat University Press.
- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research, and Practice*. United Kingdom: Edward Elgar Publishing Limited.
- Anggraini, L., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Faktor-faktor yang Memengaruhi *Employee Engagement* Generasi Y (Studi pada Karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk-Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37, 183-191.
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dajani, M. A. Z. (2015). The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organizational Commitment in the Egyptian Banking Sector. *Journal of Business and Management Sciences*, 3, 138-147.
- Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia (2012) Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 12 Tahun 2012 tentang Akreditasi Rumah Sakit [Versi elektronik]. Diambil pada tanggal 29 Mei 2018 dari <http://peraturan.go.id/permen/kemenskes-nomor-12-tahun-2012-11e44c50c3b5d3508001313233303439.html>.
- Dipboye, R. L., Smith, C. S., & Howell, W. C. (1994). *Understanding Industrial and Organizational Psychology: An Integrated Approach*. USA: Harcourt, Inc.
- Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan. (2017). Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan Rumah Sakit. *Kementerian Kesehatan Republik Indonesia*. Diambil pada tanggal 29 Mei 2018 dari <http://www.yankes.kemkes.go.id/read-upaya-peningkatan-mutu-pelayanan-rumah-sakit-1990.html>.

- Durianto, D., Sugiarto, & Sitinjak, T. (2001). *Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Higgins, E. A. (2015). The Influence of Nurse Manager Transformational Leadership on Nurse and Patient Outcomes: Mediating Effects of Supportive Practice Environments, Organizational Citizenship Behaviours, Patient Safety Culture and Nurse Job Satisfaction. *Tesis* (tidak diterbitkan). Ontario: The University of Western Ontario.
- Jyoti, J. & Bhau, S. (2015). Impact of Transformational Leadership on Job Performance: Mediating Role of Leader-Member Exchange and Relational Identification. *SAGE Open Access*, 5, 1-13.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2017) Rekap Rumah Sakit. [On-line]. Diambil pada tanggal 29 Mei 2018 dari <http://sirs.yankes.kemkes.go.id/rsonline/report/datars/cari>.
- Komite Akreditasi Rumah Sakit (2017) Daftar Rumah Sakit Terakreditasi. [On-line]. Diambil pada tanggal 29 Mei 2018 dari http://akreditasi.kars.or.id/accreditation/report/report_accredited.php.
- Lewiuci, P. G. & Mustamu, R. H. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Agora Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*, 4, 101-107.
- Lin, P. Y., MacLennan, S., Hunt, N., & Cox T. The Influences of Nursing Transformational Leadership Style on the Quality of Nurses' Working Lives in Taiwan: A Cross-Sectional Quantitative Study. *BMC Nursing*, 14, 1-9.
- Mangkunegara, P. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Matula, P. & Uon, V. (2016). A Causal Relationship Model Work Engagement Affecting Organizational Citizenship Behavior and Job Performance of Professional Nursing. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 24, 1600-1605.

- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi Revisi). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Noronha, S. F., Aquinas, P. G. & Manazes, A. D. (2018). Is Job Performance Better Attributable to Performance Management System Through Work Engagement?. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 9, 1-6.
- Owor, J. J. (2016). Human Resources Management Practices, Employee Engagement, and Organizational Citizenship Behaviours (OCB) in Selected Firms in Uganda. *African Journal of Business Management*, 10, 1-12.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Puspadewi, U. I & Suharmono. (2016). Analisis tentang Employee Engagement pada Perusahaan Jasa (Studi pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5, 1-14.
- Rahayu, E. M. (2017). KARS Resmikan Standar Nasional Akreditasi RS. SWA. Diambil pada tanggal 29 Mei 2018 dari <https://swa.co.id/swa/trends/kars-resmikan-standar-nasional-akreditasi-rs>.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior* (Fourteenth Edition). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Sandell, K. (2012). Transformational Leadership, Engagement, and Performance: A New Perspective. *Tesis* (tidak diterbitkan). Colorado: Colorado State University.
- Santoso, S. (2018). *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 24*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Schultz, D. & Schultz, S. E. (2006). *Psychology & Work Today*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Setjoadi, T. N., Christianti, L., & Widjaja, D. C. (2016). Pengaruh Transformational Leadership melalui Employee Engagement sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan Restoran Steak Hut

Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa Universitas Kristen Petra*, 4, 209-222.

- Sidik, S. (2017). BI: Pertumbuhan Ekonomi Indonesia 2017 di Angka 5,05 Persen. *TRIBUNNEWS*. Diambil pada tanggal 29 Mei 2018 dari www.tribunnews.com/bisnis/2017/12/28/bi-pertumbuhan-ekonomi-indonesia-2017-di-angka-505-persen.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS* (Edisi Pertama). Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Suryabrata, S. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Tessema, D. (2014). Determinants of Employee Engagement in Commercial Bank of Ethiopia Addis Ababa Area. *Tesis* (tidak diterbitkan). Afrika: College of Business and Economics Department of Management.
- Triwibowo, C. (2012). *Perizinan dan Akreditasi Rumah Sakit: Sebuah Kajian Hukum Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (2009). [Versi elektronik]. Diambil pada tanggal 29 Mei 2018 dari <http://kesmas.kemkes.go.id/perpu/konten/uu/uu-nomor-44-tahun-2009-ttg-rs>.
- Yamin, S. (2014). *Rahasia Olah Data Lisrel*. Jakarta: Mitra Wacana Media Penerbit.
- Yudha, D. & Fikri, T. (2015). Hubungan Employee Engagement dengan Kinerja Perawat Rumah Sakit di Kota Pariaman. *Jurnal RAP UNP*, 6, 1-10.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi* (Edisi Ketujuh). Jakarta: Indeks.