

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variable moderasi (penelitian pada rumah sakit swasta di Kecamatan Kuningan), maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, budaya organisasi yang negatif dalam sebuah rumah sakit akan menghambat peningkatan kinerja karyawan RSUD di Kecamatan Kuningan. Budaya yang demikian akan berdampak pada penurunan kualitas dan kuantitas kinerja mereka.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. Artinya penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, seperti yang dilengkapi dengan fasilitas yang memadai dan suasana yang positif, berkorelasi langsung dengan peningkatan kinerja karyawan rumah sakit umum swasta di Kecamatan Kuningan maka semakin tinggi juga kinerja karyawannya.
3. Employee Engagement tidak dapat memoderasi terhadap pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Artinya *employee engagement* tidak dapat memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Swasta di Kecamatan Kuningan.
4. Employee Engagement dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan adanya *employee engagement* dapat memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit swasta di Kecamatan Kuningan.

5.2. Saran

Dalam ini peneliti menyadari bahwa masih terdapat kekurangan yang ada didalamnya, sehingga belum bisa dikatakan sepenuhnya sempurna. Namun peneliti berharap setidaknya dengan penelitian ini dapat menjadi gambaran dan memberikan kontribusi kepada peneliti selanjutnya terkait pembahasan serupa. Saran yang diberikan yaitu berdasarkan penyebaran angket setiap variabel penelitian. Maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat diberikan yaitu:

A. Rumah Sakit Swasta di Kecamatan Kuningan

1. Dilihat dari nilai terendah dari variabel kinerja karyawan yaitu, pernyataan ke 2 (Tidak melakukan kesalahan ketika saya bekerja) hendaknya karyawan rumah sakit lebih teliti dalam memeriksa kembali pekerjaannya untuk menghindari kesalahan dalam bekerja karena pekerjaan dirumah sakit merupakan hal yang menyangkut kesehatan dan nyawa.
2. Dilihat dari nilai terendah dari variabel budaya organisasi yaitu, pernyataan ke 3 (Lebih suka bekerja dalam tim daripada mengerjakan tugas secara individu.) hendaknya rumah sakit swasta di Kecamatan Kuningan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat bekerja sebagai tim agar karyawan dapat lebih mudah mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik.
3. Dilihat dari nilai terendah dari variabel lingkungan kerja yaitu, pernyataan ke 6 (Sering merasa cemas atau khawatir tentang pekerjaan saya). Hendaknya Rumah Sakit Swasta di Kecamatan Kuningan dapat membangun hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, memberikan apresiasi, dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.
4. Dilihat dari nilai terendah dari variabel *employee engagement* yaitu, pernyataan ke 2 (Merasa bangga sudah bekerja di tempat saya bekerja saat ini). Hendaknya Rumah Sakit Swasta di Kecamatan Kuningan dapat memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi karyawan, baik secara individu maupun tim.

B. Untuk Peneliti Selanjutnya

1. Penelitian dapat diperluas dengan melibatkan variabel lain yang relevan, seperti motivasi, kompensasi dan variabel lainnya, atau dengan mempertimbangkan konteks yang berbeda.
2. Peneliti lain dapat menambahkan Populasi penelitian dapat diperluas dengan melibatkan kelompok yang lebih heterogen atau dengan mempertimbangkan wilayah yang lebih luas untuk mendapatkan hasil yang berbeda.