

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karier, motivasi kerja, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di RSKD Duren Sawit. adalah:

1. Pengembangan karier terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi melalui pemanfaatan peluang pengembangan, kejelasan jenjang karier, peran atasan dan mentor, serta kesempatan peningkatan kompetensi mampu meningkatkan kesiapan karyawan dalam menerima tanggung jawab yang lebih besar. Temuan ini sejalan dengan Career Construction Theory yang menekankan pentingnya adaptabilitas karier dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan kinerja yang optimal. Hal ini membuktikan bahwa peluang peningkatan kompetensi dan jenjang karier di RSKD Duren Sawit.
2. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tercermin melalui ketekunan, orientasi pada pencapaian, serta tanggung jawab kerja mendorong karyawan untuk bekerja secara konsisten, bertahan dalam menghadapi tekanan pekerjaan, dan berupaya mencapai hasil kerja yang optimal. Temuan ini mendukung teori motivasi Herzberg yang menekankan peran faktor intrinsik seperti pencapaian dan tanggung jawab sebagai pendorong utama peningkatan kinerja karyawan.
3. Keterlibatan kerja sebagai bagian dari kajian perilaku organisasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat secara aktif, menempatkan pekerjaan sebagai prioritas, serta memaknai pekerjaan sebagai bagian dari harga diri cenderung menunjukkan perilaku kerja positif, seperti fokus pada tugas, tanggung jawab personal, dan kesediaan memberikan kontribusi lebih. Perilaku tersebut secara langsung mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja serta pencapaian target organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan penelitian yang menunjukkan bahwa pengembangan karier, motivasi kerja, dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka RSKD Duren Sawit perlu melakukan penguatan kebijakan sumber daya manusia secara terarah dan berkelanjutan. Upaya tersebut penting agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan secara optimal sejalan dengan kebutuhan organisasi dan karakteristik karyawan. saran-saran yang diusulkan:

1. Saran untuk RSKD Duren Sawit

- a) Pada aspek pengembangan karier, organisasi disarankan untuk memperkuat kejelasan jenjang karier serta kesinambungan program pengembangan karyawan. Meskipun pengembangan karier telah dirasakan cukup baik, masih diperlukan peningkatan dalam membangun komitmen jangka panjang karyawan terhadap organisasi. Hal ini dapat dilakukan melalui penetapan jalur karier yang transparan, penguatan peran atasan dan mentor dalam membimbing karier karyawan, serta penyediaan kesempatan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan agar karyawan memiliki keyakinan terhadap masa depan kariernya di RSKD Duren Sawit.
- b) Pada aspek motivasi kerja, manajemen RSKD Duren Sawit disarankan untuk meningkatkan konsistensi karyawan dalam mempertahankan kinerja optimal. Motivasi kerja karyawan perlu dikelola tidak hanya untuk mendorong semangat kerja, tetapi juga untuk menjaga ketekunan dan orientasi pencapaian hasil secara berkelanjutan. Pemberian umpan balik yang konstruktif, kejelasan target kerja, serta pengakuan atas pencapaian karyawan diharapkan mampu memperkuat motivasi intrinsik sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus, bertanggung jawab, dan konsisten dalam mencapai tujuan organisasi.
- c) Pada aspek keterlibatan kerja, organisasi perlu meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaan dan hasil kerja yang dicapai. Meskipun keterlibatan kerja karyawan tergolong baik, pemaknaan keberhasilan kerja sebagai bagian dari harga diri karyawan masih perlu diperkuat. Oleh karena itu, RSKD Duren Sawit disarankan untuk meningkatkan praktik apresiasi

dan pengakuan atas kontribusi karyawan, serta memberikan ruang partisipasi yang lebih luas agar karyawan merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi.

- d) Terkait dengan kinerja karyawan, organisasi disarankan untuk terus memperbaiki pengelolaan beban kerja dan pengaturan target pekerjaan agar karyawan dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan tepat waktu. Penguatan kerja sama tim, koordinasi antarunit, serta dukungan sistem kerja yang memadai akan membantu karyawan mempertahankan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

- a) Menambah Variabel Lain: Penelitian mendatang disarankan untuk memasukkan variabel tambahan seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, atau lingkungan kerja fisik untuk melengkapi 23% faktor lain yang memengaruhi kinerja. serta melakukan analisis berdasarkan jenjang jabatan.
- b) Perluasan Sektor: Melakukan penelitian serupa di rumah sakit swasta atau instansi kesehatan lainnya untuk membandingkan apakah karakteristik PNS/BLUD di RSKD Duren Sawit memiliki kesamaan hasil di sektor yang berbeda.
- c) Metode Penelitian: Menggunakan metode kualitatif (wawancara mendalam) untuk mengeksplorasi lebih jauh mengapa variabel tertentu, seperti inisiatif mandiri, memiliki nilai rata-rata yang lebih rendah dibandingkan indikator lainnya.
- d) Pengembangan Model Penelitian: Penelitian selanjutnya disarankan untuk meninjau kembali penggunaan Motivasi Kerja dan Keterlibatan Kerja sebagai variabel mediasi secara simultan, karena keduanya sama-sama merepresentasikan aspek psikologis dan perilaku kerja karyawan sehingga berpotensi menimbulkan tumpang tindih konstruk. Peneliti selanjutnya dapat menguji peran mediasi secara terpisah atau menggunakan model mediasi alternatif agar hubungan antarvariabel lebih jelas dan akurat.