

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisa dan pembahasan hasil penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Keselamatan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan di masa pandemi COVID-19. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang diperoleh pada variabel Keselamatan Kerja adalah sebesar 0,285 atau $> 0,05$, sehingga H_01 diterima dan H_{a1} ditolak.
2. Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan di masa pandemi COVID-19. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang diperoleh pada variabel Kesehatan Kerja adalah sebesar 0,001 atau $< 0,05$, sehingga H_02 ditolak dan H_{a2} diterima.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan di masa pandemi COVID-19. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang diperoleh pada variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 0,000 atau $< 0,05$, sehingga H_03 ditolak dan H_{a3} diterima.

4. Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan di masa pandemi COVID-19. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil Uji F adalah sebesar 0,000 atau $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
5. Variabel Motivasi Kerja (X_3) merupakan variabel merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan di masa pandemi COVID-19. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien beta variabel motivasi kerja (β_3) merupakan nilai koefisien beta yang terbesar yaitu sebesar 0,416.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan seperti yang ditunjukkan dalam analisis koefisien determinasi yang menunjukkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,580. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan motivasi kerja hanya mampu menjelaskan pengaruh kinerja karyawan sebesar 58%. Nilai tersebut juga menunjukkan bahwa masih ada faktor lain sebesar 42% yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga perlu dilakukan penelitian lainnya untuk mengetahui faktor-faktor lainnya yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu dalam penelitian ini pengukuran kinerja karyawan dilakukan oleh karyawan

sendiri melalui kuesioner yang disebarakan, sehingga penilaian kinerja karyawan cenderung bersifat subyektif.

5.3. Saran

Berdasarkan analisa dan pembahasan hasil penelitian, maka saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Analisis statistik deskriptif menunjukkan nilai rata-rata terendah pada variabel keselamatan kerja ada pada item pernyataan “Menurut saya RSUD Prambanan memiliki mesin dan peralatan yang menjamin keselamatan penggunanya.” dengan nilai rata-rata 3,92 dan kategori “Setuju”. Karena memiliki nilai rata-rata terendah, maka mesin dan peralatan yang dimiliki RSUD Prambanan terutama jaminan keselamatan terhadap penggunanya harus terus ditingkatkan agar meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan jaminan keselamatan pengguna mesin dan peralatan dapat dilakukan dengan melakukan pengecekan dan perawatan mesin dan peralatan secara berkala serta memberikan informasi petunjuk atau pelatihan penggunaan mesin dan peralatan yang benar kepada karyawan.
2. Analisis statistik deskriptif menunjukkan nilai rata-rata terendah pada variabel kesehatan kerja ada pada item pernyataan “Menurut saya RSUD Prambanan merupakan tempat kerja yang bersih dan higienis.” dengan nilai rata-rata 4,03 dan kategori “Setuju”. Karena memiliki penilaian rata-rata terendah, maka sebagai lingkungan kerja secara medis,

kebersihan dan higienitas RSUD Prambanan harus terus ditingkatkan. Upaya peningkatan kebersihan dan higienitas RSUD Prambanan dapat dilakukan dengan melakukan desinfektan, dan mengatur jadwal pembersihan secara terjadwal dan berkala terutama dalam pandemi COVID-19 ini yang sangat menekankan kebersihan dan higienitas personal dan lingkungan untuk mencegah penularan virus dan timbulnya penyakit.

3. Analisis statistik deskriptif menunjukkan nilai rata-rata terendah pada variabel motivasi kerja ada pada item pernyataan “Saya melakukan pekerjaan saya karena ingin mendapatkan imbalan berupa gaji.” dengan nilai rata-rata 3,99 dan kategori “Setuju”. Karena memiliki nilai rata-rata terendah, maka kekuatan preferensi atau *valence* tersebut harus ditingkatkan agar mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan preferensi atau *valence* dapat dilakukan dengan memberikan tunjangan pekerjaan, dan melakukan penyesuaian gaji dengan minimal standar upah minimum ataupun sesuai peraturan daerah yang mengatur tentang gaji dan tunjangan karyawan karena RSUD Prambanan merupakan salah satu instansi milik Pemerintah Kabupaten Sleman.
4. Analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,580. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan motivasi kerja hanya memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 58%. Nilai

tersebut juga menunjukkan bahwa masih ada faktor lain sebesar 42% yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan faktor-faktor lainnya sebagai variabel penelitian dalam meneliti tentang kinerja karyawan seperti kemampuan, latar belakang, persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur ataupun *job design*.