

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil korelasi diperoleh koefisien sebesar ( $r_{xy}$ ) = 0,356 dengan taraf signifikansi sebesar  $p = 0,011$  ( $p < 0,05$ ) yang berarti ada hubungan positif antara kinerja pada perawat dengan *quality of work life* sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *quality of work life* maka kinerja pada perawat yang dimiliki tinggi, sebaliknya semakin rendah *quality of work life* maka kinerja pada perawat juga rendah pula.

Hasil analisis dan skor skala masing-masing subjek menunjukkan bahwa kinerja pada karyawan terbagi menjadi dua kategori yaitu, dari 50 subjek terdapat 31 orang (62%) yang memiliki kinerja pada kategori tinggi dan 19 orang (38%) memiliki kinerja pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki kinerja dengan kategori yang cenderung tinggi.

Analisis dan skor skala masing-masing subjek menunjukkan bahwa *quality of work life* terbagi menjadi 2 kategori yaitu, dari 50 subjek terdapat 27 orang (54%) yang memiliki kinerja pada kategori tinggi dan 23 orang (46%) dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki *quality of work life* yang cenderung tinggi.

Hasil perhitungan diperoleh nilai determinasi (*R Squared*) sebesar 0,127 atau 12,7% dari *quality of work life* untuk kinerja pada karyawan sisanya 87,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

## B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat disampaikan yaitu sebagai berikut

### 1. Bagi rumah sakit dan subjek

Hasil menunjukkan bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh yang kurang kuat terhadap kinerja perawat yaitu 12,7%, maka diharapkan Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo dapat mempertimbangkan faktor lain seperti kepuasan kerja, motivasi, kepemimpinan, komitmen, jabatan, dan masih banyak yang lainnya.

Secara umum jika dilihat dari identifikasi kategorisasi tingkat kecenderungan *quality of work life* dan kinerja, perawat di Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo tergolong tinggi, untuk itu diharapkan pihak rumah sakit mampu mempertahankan hal tersebut.

### 2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil hipotesis menunjukkan sedang yang artinya terdapat faktor lain seperti kepemimpinan, disiplin, budaya kerja, komitmen, dan lain lain, sehingga bagi peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor tersebut.

Selain hal tersebut, penelitian ini memiliki kekurangan yaitu hanya fokus pada satu variabel yaitu *quality of work life* sehingga hanya mampu menjelaskan 12,7% pengaruh *quality of work life* dengan kinerja. Bagi penelitian yang akan datang, penambahan variabel baru perlu dilakukan agar dapat menghasilkan gambaran meluas dalam berbagai aspek tentang kinerja pada perawat di Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo.