

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pada keseluruhan dari hasil analisis yang telah dianalisis pada penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan yaitu :

1. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Persepsi dukungan organisasi dikatakan memiliki pengaruh karena semakin tinggi persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya
2. Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Efikasi diri dikatakan memiliki pengaruh karena semakin yakin karyawan RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya terhadap kemampuan dalam menjalankan dan mengatur tugas maka dapat meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan tersebut.
3. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Persepsi dukungan organisasi dikatakan memiliki pengaruh karena semakin tinggi persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan keterikatan karyawan RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya
4. Efikasi diri berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Efikasi diri dikatakan memiliki pengaruh karena semakin yakin karyawan RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya terhadap kemampuan dalam menjalankan dan mengatur tugas maka dapat meningkatkan keterikatan karyawan.

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Kepuasan kerja dikatakan berpengaruh karena semakin positif perasaan karyawan RS Orthopedi & Traumatologi terhadap pekerjaan yang dimilikinya maka akan meningkatkan keterikatan karyawan.
6. Kepuasan kerja mampu memediasi atau mampu menjadi variabel intervening antara persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan. Kepuasan karyawan membentuk hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan secara tidak langsung.
7. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi atau tidak mampu menjadi variabel intervening antara efikasi diri terhadap keterikatan karyawan. Artinya adalah kepuasan kerja tidak mampu mempengaruhi hubungan antara efikasi diri terhadap keterikatan karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian yang dilakukan baik secara teoritik, metodologis dan teknis pada penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

1. Peneliti menyebarkan kuesioner secara online melalui *google form* dimana peneliti dan responden tidak dapat bertatap muka, sehingga peneliti tidak dapat menyampaikan petunjuk pengisian kuesioner secara langsung. Peneliti juga tidak dapat mengetahui secara langsung apakah responden benar-benar memahami setiap detail pertanyaan yang tercantum pada kuesioner.

2. Peneliti harus memberi pemahaman untuk membaca dan memahami terlebih dahulu tentang item pertanyaan yang diajukan namun masih ada beberapa yang tidak sungguh sungguh dalam mengisi.

5.3 Saran

Dari hasil analisis yang telah diteliti pada penelitian ini maka peneliti memberikan saran-saran yang berguna dan bisa dimanfaatkan bagi pihak yang terkait sebagai berikut:

1. Bagi RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya

1.1. Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel persepsi dukungan organisasi menjadi faktor yang berpengaruh terhadap keterikatan karyawan. Oleh sebab itu, RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya perlu mempertahankan dan meningkatkan persepsi karyawan terhadap intitusi utamanya adalah pada indikator kebanggaan organisasi. Peningkatan tersebut dapat dilakukan dengan cara memberi dukungan melalui kebijakan dan program kesejahteraan karyawan, termasuk fasilitas kesehatan, pelatihan, dan dukungan psikologis. Dengan peningkatan dukungan yang diberikan oleh RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya diharapkan karyawan memiliki dorongan untuk mau terlibat aktif dalam kemajuan institusi serta memiliki rasa bangga terhadap organisasinya.

1.2. Dari hasil penelitian ini hal lain yang perlu diperhatikan adalah efikasi diri karyawan. Efikasi diri pada penelitian ini juga menjadi faktor penting dalam peningkatan keterikatan karyawan utamanya pada indikator keluasaan oleh

sebab itu RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya dapat meningkatkan efikasi diri karyawan dengan merancang program pelatihan dan pengembangan yang mendukung peningkatan efikasi diri, terutama dalam menghadapi tuntutan dan tekanan pekerjaan misalnya saja dengan memberikan program *coaching* dan *mentoring* kepada karyawan. Selain itu RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya perlu memberikan keluasaan serta kesempatan bagi karyawan dalam berinovasi dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya . Hal ini perlu dilakukan agar karyawan dapat mengevaluasi dirinya agar lebih yakin terhadap kemampuannya dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab.

1.3. Faktor lain yang perlu diperhatikan dalam peningkatan keterikatan karyawan adalah kepuasan kerja. Peningkatan kepuasan kerja dapat berdampak pada hasil serta keterikatan karyawan itu sendiri. RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya dapat melakukan survei kepuasan kerja secara berkala, menganalisis hasilnya, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk meningkatkan kondisi kerja dan motivasi karyawan. Berdasarkan kondisi di lapangan karyawan RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya 80% adalah generasi milenial dan generasi Z yang memiliki karakteristik salah satunya adalah membutuhkan pengakuan atas kontribusi yang mereka berikan kepada RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya. Oleh sebab itu, RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya perlu merancang sebuah sistem rekognisi untuk menghargai pencapaian karyawan misalnya saja dengan membuat penilaian karyawan terbaik secara bulanan dan tahunan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

2.1. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengumpulkan data secara langsung terhadap responden.

2.2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggabungkan pendekatan kualitatif (menggunakan *mix methods*) melalui interview untuk kelengkapan data yang lebih baik.

2.3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah pengetahuan dan menggunakan variabel lain yang belum banyak dikaji seperti gaya kepemimpinan, *organizational citizenship behavior*, *employee empowerment* dan sebagainya.

DAFTAR RUJUKAN

- Abun, D., Magallanes, T., Foronda, G. S. L., & Encarnacion, M. J. (2020). *Employees' workplace well-being and work engagement of divine word colleges' employees in Ilocos region, Philippines. International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 9(2), 70–84. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i2.623>
- Afifah, A. Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Dimediasi Oleh Kerja Tim (Studi Pada Generasi Milenial Di Indonesia). *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi Maret*, 53(9), 78–86.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Arifin, Z., Husein, M. N., Jihadi, M., Rini, P. H., Prasada, D., & Wijoyo, H. (2021). *The Role Of Employees Engagement And Self-Efficacy On Employee Performance: An Empirical Study On Palm Oil Company. Nat. Volatiles & Essent. Oils*, 8(4), 10177–10190.
- Chan, E. S. S., Ho, S. K., Ip, F. F. L., & Wong, M. W. Y. (2020). *Self-Efficacy, Work Engagement, and Job Satisfaction Among Teaching Assistants in Hong Kong's Inclusive Education. SAGE Open*, 10(3). <https://doi.org/10.1177/2158244020941008>
- Ghozali, I. (2015). *Partial Least Square Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Edisi 2.
- Harry Febriansyah, D. H. G. (2020). *Dimensi Employee Engagement*.
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). *Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3). <https://doi.org/10.3390/JOITMC6030082>
- Lara. (2022). Hubungan Efikasi Diri Dan Job Crafting Dengan Work Engagement Pada Karyawan. *Cakrawala Ilmiah*, 1(8.5.2017), 2003–2005. www.aging-us.com
- Leon Andretti Abdillah, Sufyati HS, PujiMuniarty, Indra Nanda, Septina DwiRetnandari, Wulandari, AdirasaHadiPrasetyo, Sarton Sinambela, Mansur, TrianaZuhrotun Aulia, Amir Hamzah, HamdanFirmansyah, Soetji Andari, Bambang Rismadi, Sukarman Purba, Gazi, I. S. (n.d.). *Metode Penelitian dan Analisis Data Comprehensive*. In 2021.
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). *Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. Future Business*

Journal, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>

Martin, J. (2020). *Job Satisfaction of Professional Librarians and Library Staff*. *Journal of Library Administration*, 60(4), 365–382. <https://doi.org/10.1080/01930826.2020.1721941>

Mubyl, M., Sari, W. P., & Maryanti, M. (2023). Peran Self Esteem, *Self Efficacy*, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi dalam Menentukan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 178–193.

Noerchoidah, Aripabowo, T., & Nurdina. (2022). Efikasi Diri dan Perilaku Inovatif: Peran Dukungan Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(4), 1026–1036.

Pephayosa, N. (2022). Hubungan antara Job insecurity dengan Work Engagement pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah 44(2), 1–97. <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/18207%0Ahttps://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/18207/1/178600462> - Nadya Pephayosa - Fulltext.pdf

Rais, I. S., & Parmin, P. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(5), 813–833. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i5.654>

Septiani, M., & Wijono, S. (2022). *Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Kepuasan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19*. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(3), 538. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i3.8484>

Sitora A. Inoyatova. (2021). *Job Satisfaction Theories: A Review*. 11(04).

Soemadi, R. R. A. (2022). *The Role Of Self-Efficacy On Job Satisfaction Through Work Engagement For Automotive Company Employees*. *International Journal Of Social And Management Studies (Ijosmas)*, 3(5), 155–168. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/233/176>

Soyalin, M., & Fetullah BATTAL. (2020). *The Relationship Between Perceived Organizational Support And Organizational Commitment In The Context Of Organizational Justice (Example Of Bank Employees)*.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.

Sulistyo, A. R., & Suhartini, S. (2019). *The Role of Work Engagement in Moderating the Impact of Job Characteristics, Perceived Organizational Support, and Self-Efficacy on Job Satisfaction*. *Integrated Journal of Business and Economics*, 3(1), 15. <https://doi.org/10.33019/ijbe.v3i1.112>

Tepayakul, R., & Rinthaisong, I. (2018). *Job satisfaction and employee engagement*

among human resources staff of Thai Private Higher Education Institutions. Journal of Behavioral Science, 13(2), 68–81.

Umar, P. D. H. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan.*

Wibowo, J., & Taofik, H. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan. *Jurnal Magisma, VIII(2), 1–16.*

