

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN DAN SARAN

Dalam bab terakhir ini akan dibahas mengenai kesimpulan, implikasi dan saran bagi perusahaan serta keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian mendatang.

5.1 Simpulan

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian-penelitian serupa sebelumnya yang dilakukan oleh Hirschi (2012) dan Puspita (2012). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pekerjaan sebagai panggilan terhadap *work engagement*, yang di moderasi oleh *work meaningfulness*.

Dari analisis regresi sederhana dan MRA yang dilakukan di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Maranatha, Bandung dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang yang terdiri dari Dokter dan Perawat yang ada maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Pekerjaan sebagai panggilan memiliki hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work engagement* sebesar 11,7% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Pekerjaan sebagai panggilan memiliki hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work engagement* yang dimoderasi oleh *work meaningfulness* sebesar 17% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2 Implikasi Manajerial

Para dokter dan perawat yang ada pada Rumah Sakit Gigi dan Mulut di Maranatha dinilai sudah cukup menganggap pekerjaan mereka sebagai panggilan dari hidup mereka, selain itu mereka juga merasa terikat dengan pekerjaan mereka. Dan secara emosional mereka merasa apa yang mereka kerjakan merupakan sesuatu pekerjaan yang berarti bahkan dapat mengubah dunia menjadi lebih baik lagi. Hal ini baik bagi perusahaan yang ada karena kinerja yang diberikan oleh tenaga dokter dan karyawan akan semakin maksimal karena para dokter dan karyawan memiliki ketiga hal itu yaitu pekerjaan sebagai panggilan, keberartian dalam pekerjaan, serta keterikatan pada pekerjaan mereka. Para dokter dan perawat yang bekerja harusnya memiliki ketiga aspek tersebut agar mereka merasa senang dengan pekerjaannya, dan tidak menganggap pekerjaan mereka sebagai beban bagi mereka. Untuk itu beberapa cara yang dapat diterapkan untuk dapat mempertahankan kinerja dokter dan perawat yang ada agar tetap baik adalah:

- Para pemimpin yang mengelola rumah sakit lebih menunjukkan kepeduliannya pada dokter dan perawat, sehingga para karyawan merasa penting dan diperlukan dalam kelangsungan rumah sakit. Hal ini merupakan wujud implementasi dari kepedulian pihak rumah sakit terhadap para dokter dan perawat yang ada.
- Para pemimpin yang mengelola rumah sakit mau mendengar segala ide/saran/aspirasi seluruh dokter dan perawat yang ada, dan memutuskan mana yang terbaik untuk diterapkan guna meningkatkan kemajuan rumah sakit di masa yang akan datang.

- Para pemimpin pengelola rumah sakit dengan rendah hati dan tulus memberikan apresiasi pada seluruh karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dengan cara memberikan pujian atau *reward*.
- Para pemimpin pengelola rumah sakit menjaga kepercayaan dan nama baiknya sebagai seorang pemimpin melalui sikap dan perilaku yang tidak membuat karyawan kehilangan kepercayaan atas dirinya.
- Para pemimpin pengelola membuat para karyawan mencintai dan mengenal organisasinya sehingga ada keterikatan emosional yang membuat mereka semangat untuk bekerja di perusahaan.

5.3 Keterbatasan dan Saran

Beberapa keterbatasan penelitian ini beserta saran untuk penelitian selanjutnya, yaitu :

- Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen, yaitu pekerjaan sebagai panggilan. Agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik, maka perlu ditambahkan variabel independen lainnya seperti kepuasan kerja atau motivasi kerja.
- Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan mengembangkan variabel moderasi dengan variabel lainnya seperti jabatan seseorang atau lingkungan seseorang, atau dengan merubah teknik moderasi dengan menggunakan teknik mediasi, untuk mendukung penelitian sebelumnya.
- Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menambah sampel dalam jumlah dan ruang lingkup yang lebih besar dari pada saat ini.