

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kepada seluruh tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten, untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan persepsi kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran kompetensi pada Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten cenderung tinggi. Pada penelitian ini terdapat skor tertinggi pada dimensi kompetensi intelektual yaitu pada indikator tingkat kemampuan mencapai hasil kinerja terbaik dengan persentase sebesar 87%. Sedangkan untuk skor terendah masih terdapat pada dimensi kompetensi intelektual, skor terendah pada penelitian ini terdapat pada dua indikator yaitu indikator tingkat kemampuan meraih prestasi kerja dan indikator tingkat kemampuan menganalisa sekaligus menyelesaikan permasalahan dengan keduanya bersamaan mendapatkan persentase sebesar 82%.
2. Gambaran persepsi kompensasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten cenderung tinggi. Pada penelitian ini terdapat skor tertinggi pada dimensi *Adequate* (memadai) yaitu terletak pada indikator tingkat kesesuaian kompensasi sesuai dengan peraturan pemerintah dengan persentase sebesar 73%. Sedangkan untuk skor terendah pada variabel ini yaitu pada dimensi *Cost-effective* (hemat biaya) dengan indikator tingkat kenaikan gaji pada setiap tahunnya dengan mendapatkan persentase 52%.
3. Gambaran kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten cenderung tinggi. Pada penelitian ini terdapat skor tertinggi yaitu pada dimensi kualitas dengan indikator tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan dengan persentase sebesar 85%. Sedangkan untuk skor terendah dengan persentase 83% terdapat pada dimensi kuantitas dengan indikator tingkat kemampuan mencapai target pekerjaan berdasarkan waktu yang telah ditetapkan. Selain itu skor terendah

terdapat pula pada dimensi ketersediaan dengan indikator tingkat ketepatan waktu untuk datang ke tempat kerja.

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif adalah pengaruh yang searah, maka dengan demikian apabila variabel kompetensi tinggi maka variabel kinerja karyawan pun akan tinggi pula. Sedangkan signifikan yang dimaksud adalah memiliki hubungan yang erat dan bermakna penting yang tentunya dapat dirasakan. Sehingga dapat disimpulkan antara variabel kompetensi dengan kinerja karyawan sama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif adalah pengaruh yang searah, sehingga apabila variabel kompensasi tinggi maka variabel kinerja karyawan pun akan tinggi pula. Sedangkan signifikan yang dimaksud adalah memiliki hubungan yang erat dan bermakna penting yang tentunya dapat dirasakan. Sehingga dapat disimpulkan antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan sama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
6. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi dan persepsi kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif yaitu menunjukkan variabel kompetensi, kompensasi dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang searah, sehingga apabila variabel kompetensi dan kompensasi sama-sama tinggi maka variabel kinerja karyawan pun akan tinggi pula. Sedangkan signifikan yang dimaksud adalah variabel kompetensi dan kompensasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat dan bermakna penting yang tentunya dapat dirasakan. Sehingga dapat disimpulkan variabel kompetensi dan persepsi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, berikut saran yang dapat peneliti ajukan atas permasalahan yang terjadi dan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan bagi Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten :

1. Mengenai variabel kompetensi, untuk skor terendahnya terdapat pada dimensi kompetensi intelektual. Pada variabel ini terdapat dua indikator dengan memiliki skor terendah yang sama, yang pertama yaitu indikator tingkat kemampuan meraih prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa tenaga kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten mengalami kesulitan atau masih memiliki ketidakyakinan sehingga mengalami kesulitan dalam meraih prestasi kerja. Selain itu skor terendah dengan persentase yang sama terdapat pada indikator tingkat kemampuan menganalisa sekaligus menyelesaikan permasalahan. Hal ini menunjukkan terdapat beberapa tenaga kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten masih mengalami kesulitan dalam mengatasi permasalahan yang timbul saat bekerja. Kondisi yang dapat mengatasi permasalahan diatas yaitu dengan cara pihak instansi perlu mengadakan pelatihan untuk mengembangkan tenaga kesehatan yang dimilikinya, selain itu tenaga kesehatan perlu mengembangkan kompetensi yang dimilikinya dengan cara melihat dan mencontoh rekan kerja yang memiliki kualitas kerja yang baik, selain itu komunikasi yang terbuka dengan rekan kerja dan atasan dapat lebih memudahkan dalam mengatasi permasalahan yang terjadi.
2. Mengenai variabel persepsi kompensasi, untuk skor terendahnya terdapat pada dimensi *Cost-effective* (hemat biaya) dengan indikator tingkat kenaikan gaji pada setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten cenderung merasakan tidak merasakan atau tidak mengalami kenaikan gaji pada setiap tahunnya, sehingga beberapa tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten merasakan ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterimanya. Maka dengan demikian pihak instansi perlu mempertimbangkan keinginan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan mendengarkan terlebih

dahulu akan keluhan dan alasan yang menyebabkan perlu dinaikannya nominal gaji yang diberikan. Tetapi pihak instansi perlu mempertimbangkan sebelum memutuskan untuk melakukan adanya kenaikan gaji, salah satu yang perlu dipertimbangkan yaitu kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh setiap tenaga kerjanya. Selain itu perlu dipertimbangkan pula kemampuan instansi dalam memberikan gaji pada setiap tenaga kerjanya, apabila pihak instansi belum mampu untuk menaikkan gaji maka instansi perlu memberikan kompensasi dalam bentuk non finansial seperti *reward* berupa ucapan atau pujian untuk mengapresiasi akan kontribusi yang telah diberikan.

3. Mengenai variabel kinerja karyawan, skor terendahnya terdapat pada dimensi kuantitas dengan indikator tingkat kemampuan mencapai target pekerjaan berdasarkan waktu yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten yang merasa kesulitan dalam mencapai target berdasarkan ketentuan waktu yang diberikan. Selain itu skor terendah terdapat pula pada dimensi ketersediaan dengan indikator tingkat ketepatan waktu untuk datang ke tempat kerja. Hal ini menunjukkan pula beberapa tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten memiliki rasa inisiatif dan sikap disiplin yang kurang baik sehingga mengalami keterlambatan saat datang ke tempat kerja. Maka dari kedua indikator terendah tersebut perlu ditanamkannya kesadaran akan pentingnya memenuhi target pekerjaan agar memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh instansi, selain itu diharapkan pemimpin dan kepala ruangan Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten dapat mendisiplinkan setiap tenaga kesehatannya untuk lebih taat pada waktu. Selain itu tenaga kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten perlu meningkatkan rasa inisiatif dan meningkatkan komitmen terhadap tanggung jawab yang perlu dikerjakan agar dapat hadir dengan tepat waktu saat datang ke tempat kerja.
4. Karena kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten perlu mempertahankan indikator kompetensi yang sudah cukup tinggi dan meningkatkan indikator yang masih rendah yaitu indikator tingkat

kemampuan meraih prestasi kerja dan indikator tingkat kemampuan menganalisa sekaligus menyelesaikan permasalahan. Cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan indikator tersebut yaitu dengan cara meningkatkan kompetensi yang dimiliki dan meminta bantuan kepada rekan kerja agar menemukan solusi yang tepat dalam mengatasi permasalahan yang terjadi.

5. Karena persepsi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten perlu mempertahankan indikator kompensasi yang sudah cukup tinggi dan meningkatkan indikator yang masih rendah yaitu indikator tingkat kenaikan gaji pada setiap tahunnya. Cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan indikator tersebut yaitu dengan cara melakukan negosiasi secara langsung, agar kedua belah pihak memiliki keterbukaan satu sama lain sehingga dapat ditemukan solusi yang tepat dari permasalahan tersebut.
6. Karena kompetensi dan persepsi kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Sagaranten perlu meningkatkan kompetensi dan persepsi kompensasi. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dapat dilakukan dengan cara mengasah keterampilan kompetensi diri, terbuka dengan kritik dan saran dari orang lain, terus melakukan hal yang positif dan fokus terhadap pencapaian tujuan. Sedangkan upaya yang dapat ditempuh untuk meningkatkan persepsi kompensasi yaitu dengan cara mempertimbangkan dan menyesuaikan semua dimensi yang ada pada variabel kompensasi diantaranya yaitu *Adequate* (Memadai), *Equitable* (Adil), *Balanced* (Seimbang), *Cost-effective* (Hemat biaya), *Secure* (Aman), *Incentive-providing* (Penyediaan insentif) dan *Acceptable to employee* (Diterima karyawan). Penulis menyadari masih banyaknya kekurangan penulis dalam penelitian ini, penulis hanya berfokus pada pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka perlu dilakukan pengkajian lebih dalam mengenai faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel kompetensi dan kompensasi seperti

: komitmen organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan lainnya.