

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Hubungan *Job Performance* dan *Work Engagement* Dengan Manajemen Energi Perawat di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung”, maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan tabel 4.1. sebagian besar responden berusia 41-50 tahun, yaitu sebanyak 25 (35,7%) responden. Kemudian lama responden bekerja di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek didominasi oleh rentang 1-10 tahun (27,2 %) dan 21-30 tahun (27,2 %). Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 45 (64,3 %) responden berjenis kelamin perempuan dan 25 (35,7 %) responden berjenis kelamin laki-laki. Mayoritas pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden adalah S1/D4/STr, yaitu berjumlah 44 (62,9 %) responden. Penghasilan yang diperoleh sebagian besar responden sebesar Rp. 2.000.001-Rp.5.000.000 tiap bulan, yaitu sebanyak 43 (61,4%) responden
2. Berdasarkan tabel 4.6. diperoleh hasil analisis data dengan menggunakan uji *chi-square 2x2 table* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.151 ($p > 0,05$) yang berarti H_{a1} ditolak dan H_{01} diterima. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan antara *job performance* dengan manajemen energi perawat di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.
3. Berdasarkan tabel 4.7. diperoleh hasil analisis data dengan menggunakan uji *chi-square 2x2 table* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.00 ($p < 0,05$) yang berarti H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara *work engagement* dengan manajemen energi perawat di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung. Kemudian berdasarkan analisis *odd ratio*, didapatkan nilai *odd ratio* sebesar 42,667 (95% CI: 10,064-180,891). Hasil tersebut dapat diartikan sebagai pada populasi dengan tingkat kepercayaan 95%, perawat dengan manajemen energi optimal cenderung 10,064-180,891 kali terikat dengan pekerjaannya.

5.2. Saran

1. Bagi RSUD Dr. H. Abdul Moeloek

Pihak manajemen rumah sakit memberikan penghargaan yang adil kepada perawat dalam rangka membangun rasa antusias dan motivasi perawat yang berimplikasi pada peningkatan keterikatan kerja. Perawat dapat membuat target-target individu yang harus dicapai agar menjadi optimis dalam mencapainya. Membuat target-target individu akan meningkatkan keterikatan kerja perawat. Bila target tersebut tercapai perawat akan semakin semangat bekerja. Ketika berusaha untuk mencapai target tersebut, perawat sudah memiliki rasa optimis karena telah mengalami keberhasilan pencapaian target sebelumnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini meneliti tentang hubungan *job performance* dan *work engagement* dengan manajemen energi perawat, sehingga dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya, khususnya para peneliti di Indonesia untuk melakukan penelitian dengan lebih memperhatikan variabel *moderating* dan *intervening* seperti beban kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat.