

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci. Artinya semakin baik penerapan keseimbangan kehidupan kerja dirasakan perawat maka akan semakin meningkat kinerja perawat.
2. Keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci. Artinya semakin baik keterikatan kerja perawat maka semakin meningkat kinerja perawat.

5.2 Implikasi Penelitian

Implikasi penelitian yaitu:

1. Dalam upaya meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci maka diharapkan pihak rumah sakit memperhatikan waktu kerja perawat, sekaligus perilaku dan ketegangan yang dialami perawat saat bekerja sekaligus juga memperhatikan energi yang dimiliki perawat dari segi kesehatan, suasana kerja yang nyaman agar kinerja perawat semakin meningkat di masa mendatang.
2. Dalam upaya meningkatkan keterikatan kerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci diharapkan

pihak rumah sakit memperhatikan pekerjaan yang diberikan kepada perawat sehingga sesuai dengan ketangguhan perawat, dan rasa pengabdian yang diberikan beserta penghayatan terhadap pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja perawat di masa mendatang.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini hanya menganalisis Keseimbangan kehidupan kerja dan Keterikatan kerja jadi disarankan peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian lebih mendalam.
2. Objek penelitian ini hanyalah perawat PNS Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci, disarankan peneliti selanjutnya untuk dapat mengambil objek penelitian lain agar kajian tentang Keseimbangan kehidupan kerja dan Keterikatan kerja terhadap kinerja perawat dapat dipahami secara mendalam.

5.4 Saran

Saran dikemukakan sebagai berikut:

1. Peneliti di masa mendatang disarankan untuk dapat menambah variabel yang belum digunakan didalam penelitian ini seperti variabel stress kerja, dan kompensasi.
2. Peneliti di masa mendatang disarankan untuk menggunakan metode pengambilan sampel berbeda dengan penelitian ini, seperti menggunakan metode *accidental sampling* ataupun metode lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Albdour, A. A., & Altarawneh, I. I. (2014). Employee engagement and organizational commitment: Evidence from Jordan. *International Journal of Business*, 19(2), 192–212.
- Cataldo, P. (2011). Focusing on Employee Engagement: How to Measure It and Improve It. *White Paper, UNC Kenan-Flagler Business School, UNC Executive Development, North Carolina*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. (2001). *Ekonometrik Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Jurnal AGORA*, 4(2), 101–107.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marciano, P. L. (2010). *Carrots And Sticks Don't Work Build A Culture Of Employee Engagement with The Principles Of Respect*. Mexico: Mcgraw Hill.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- McShane, & Glinow, V. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Book.
- Michelle, & Rostiana. (2020). Pengaruh Keterikatan Kerja, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(5), 191–198.
- Moehersono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi Revi). Jakarta: Rajawali Pers.
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV*, (2), 69–78.
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan). *Journal Management, Business, and Accounting*, 19(3), 258–272. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1143>
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik* (Edisi Keti). Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management*. New York: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. New York: Pearson.

- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 4(3), 1–9. <https://doi.org/10.35797/jab.4.3.2016.12892>.
- Santoso, S. (2001). *Buku Latihan SPSS. Edisi Kedua*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sarikit, M. (2017). Pengaruh Work Life Balance Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 82–91. <https://doi.org/10.21009/jmp.08108>
- Sarwono, J. (2012). *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif: Menggunakan Prosedur SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Schermerhorn-Jr, J. R., G.Hunt, J., & N.Osborn, R. (2010). *Organizational Behavior*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sekaran, U. (2011). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soelton, M., Gustiawan, I., & Fazriyanti, L. (2018). Pengaruh Keterikatan Kerja, Jenjang Karir dan Standar Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kantor Wilayah Jakarta I Status Pegawai Tetap. 4(1), 21–38.
- Sonhadi, R., Serang, S., & Alam, R. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja , Komitmen Organisasi dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama di Wilayah Kota Makassar. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(2), 76–85.
- Sudjana. (2005). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keem). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wicaksana, S. A., Suryadi, S., & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 137–143. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i2.8432>