

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan pengumpulan data dalam penelitian ini, dapat diambil kesimpulan yang menggambarkan pengaruh variabel mutasi, rotasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RS Permata Cibubur.

1. Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Permata Cibubur, hal ini menegaskan bahwa penerapan kebijakan mutasi yang baik dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan RS Permata Cibubur.
2. Rotasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Permata Cibubur, Hal ini memberikan kesimpulan bahwa pengalaman beragam melalui rotasi di berbagai departemen dapat meningkatkan kinerja karyawan RS Permata Cibubur.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Permata Cibubur. Kesimpulan ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang memadai dan memenuhi kebutuhan serta ekspektasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.
4. Kepuasan kerja diidentifikasi sebagai variabel yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan di RS Permata Cibubur.

5. Kesimpulan ini menyoroti pentingnya memberikan perhatian khusus pada aspek – aspek kepuasan kerja sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit tersebut. Peningkatan kepuasan kerja dapat diidentifikasi sebagai strategi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang memadai dan memenuhi kebutuhan serta harapan karyawan, yang pada akhirnya diharapkan dapat berdampak positif pada hasil kinerja mereka.
6. Variabel mutasi, rotasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh bersama – sama yang signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Permata Cibubur. Kesimpulan tersebut memberikan pandangan tentang bagaimana mutasi, rotasi, dan kepuasan kerja secara individu dan bersama – sama mempengaruhi kinerja karyawan di RS Permata Cibubur. Implikasi dari temuan ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di rumah sakit tersebut.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, berikut adalah beberapa saran untuk referensi atau langkah – langkah yang dapat diambil sebagai landasan dalam peningkatan kinerja karyawan di RS Permata Cibubur :

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh mutasi, rotasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RS Permata Cibubur, terdapat beberapa saran yang dapat diusulkan untuk meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan di rumah sakit tersebut.

Pertama, mengingat temuan bahwa mutasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disarankan agar RS Permata Cibubur terus mempertimbangkan kebijakan mutasi sebagai strategis untuk pengembangan karyawan. Pelaksanaan mutasi sebaiknya didasarkan pada pertimbangan kebutuhan organisasi dan potensi individu karyawan, sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap peningkatan kinerja. Mutasi yang terjadi di RS Permata Cibubur selama ini tergantung dengan kebutuhan yang diterjadi pada rumah sakit cabang, artinya jika tidak ada kebutuhan maka tidak terjadi mutasi kerja. Dilihat dari besarnya pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan sebaiknya perusahaan melakukan sistem mutasi berstruktur dan rutin dalam kurun waktu satu tahun.

Kedua, mengenai rotasi, saran yang dapat diusulkan adalah menjaga dan meningkatkan implementasi kebijakan rotasi sebagai sarana untuk pengembangan pribadi dan kontribusi yang lebih besar terhadap RS Permata Cibubur. Melalui rotasi, karyawan dapat terus

mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru yang bermanfaat untuk keberkelanjutan rumah sakit. Sistem rotasi yang dilakukan RS Permata Cibubur selama ini terjadi dalam jangka waktu satu tahun sekali, dilihat dari besarnya pengaruh rotasi terhadap kinerja karyawan sebaiknya perusahaan melakukan sistem rotasi berstruktur dan rutin dalam kurun tiga bulan sekali.

Ketiga, mengingat kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, RS Permata Cibubur dapat mempertimbangkan peningkatan kepuasan kerja melalui penerapan kebijakan gaji yang memotivasi karyawan. Evaluasi dan penyesuaian secara periodik terhadap struktur gaji, disertai dengan pengakuan dan penghargaan atas kontribusi karyawan, dapat menjadi langkah yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja yang akhirnya meningkatnya kinerja mereka.

Secara keseluruhan, untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, disarankan agar RS Permata Cibubur terus memperhatikan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada pengembangan karyawan, peningkatan kepuasan kerja, dan implementasi kebijakan mutasi dan rotasi yang efektif. Dengan demikian, rumah sakit dapat memastikan bahwa sumber daya manusianya menjadi lebih produktif dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Di masa yang akan datang, diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan dan memperluas cakupan dalam penelitian ini dengan memilih objek penelitian yang berbeda di bidang pelayanan di rumah sakit, selain dari RS Permata Cibubur. Peneliti dapat melakukan modifikasi terhadap indikator yang digunakan, menggantinya dengan berbagai faktor yang memiliki potensi mempengaruhi kinerja kerja, selain kejenuhan, pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, kecakapan, dan pengalaman. Dengan melakukan penelitian yang lebih luas dan mendalam, diharapkan akan diperoleh wawasan yang lebih luas untuk meningkatkan pemahaman terhadap faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di konteks pelayanan rumah sakit.

3. Bagi Operasional

a. Implelementasi sistem mutasi dan rotasi yang berstruktur

Berdasarkan temuan bahwa mutasi dan rotasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, disarankan untuk mengembangkan dan menerapkan sistem mutasi dan rotasi yang berstruktur di RS Permata Cibubur. Sistem ini dapat dirancang untuk memastikan bahwa mutasi dan rotasi dilakukan secara adil dan transparan, dengan mempertimbangkan kebutuhan, kemampuan, dan pengalaman karyawan.

b. Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perlu diperhatikan aspek - aspek seperti kompensasi yang adil, kejelasan dalam peran dan tanggung jawab, serta aspek non-financial, seperti lingkungan kerja yang nyaman, dukungan dari rekan kerja dan pimpinan, serta kesempatan untuk berkembang dan berkontribusi secara profesional.

c. Peningkatan komunikasi internal

Memastikan bahwa kebutuhan dan masalah yang dihadapi karyawan dapat diidentifikasi dan diatasi dengan cepat. Komunikasi yang baik juga dapat meningkatkan rasa keterlibatan dan kepuasan kerja.

d. Monitoring dan Evaluasi Kinerja

Untuk memastikan efektivitas dari implementasi saran -saran di atas, penting untuk memiliki sistem monitoring dan evaluasi kinerja yang teratur. Dengan melakukan pemantauan secara berkala terhadap kinerja karyawan, manajemen RS Permata Cibubur.

DAFTAR PUSTAKA

- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sadili Samsudin. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Edwin, B. Flippo. 2013. *Persoel Management*, Jakarta: Erlangga.
- Malayu S.P Hasibuan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Gunung Agung*. Jakarta
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajalawai Pers.
- Sedemayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Ghozali, Saydam, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management: Suatu Pendekatan Mikro, Dijambatan*, Jakarta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : Ist ed. Rajawali Pers.
- Siregar, S. E, (2018). Waktu Tunggu Pelayanan Resep Rawat Jalan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit. Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D cetakan ke 2*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- [PERMENKES RI] Peraturan menteri Kesehatan RI. (2020). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018 Tentang Kewajiban Rumah Sakit dan Kewajiban Pasien., (September), Hal. 3.
- Bambang Wahyudi, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Sulita, 2020.

JURNAL PENELITIAN

- Ariandy Randi et al (2023). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Mutasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi-Maluku. *Journal on Education*. Vol 6 No. 1 (2023).
- Nur Aini (2015). Analisi Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga. *Jurnal Economics and Banking*, Vol 6, No 1 Juni 2015.
- Haikal (2018). Pengaruh Sistem Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Management*, Vol. 6 No. 2 (2018)
- Marti Hartati (2020). Peran Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Empat Perusahaan Impor Area Jakarta Utara Pada Tahun 2020. *Jurnal Parameter*, Vol. 5 No. 1, Hal. 1-1. Februari 2020
- Amanda & Dian (2020). Analisis Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang). *Jurnal of Economics and Business*, Vol 2 No. 1 Mei 2020
- M Sari, O Onsardi, & T Arianto (2020). Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)* Vol.1 No. 1. Juli 2020.
- Dewi et al. (2022) Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Onamab Indonesia Karawang. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen*, Vol. 4 No. 1 Mei 2022
- M Reza et al (2022). Analisis Pengaruh Rotasi, Mutasi, dan Kesesuaian Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Tetra Aneka Teknik. *Taraadin: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*. Vol. 2 No. 2 (2022)
- Maria Helena (2022). Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kinerja Karyawan Universitas Flores. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*. Vol 20 No. 2. Hal. 33-45. Oktober 2022.
- Fika, M. 2017. Pengaruh Mutasi dan Rotasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta Tahun 2017 (Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta: Yogyakarta).