

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pengujian hipotesis pada bab sebelumnya, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara statistik menunjukkan bahwa pengukuran kinerja karyawan *reliance on multiple performance measures (RMPM)* dapat menjelaskan hubungan positif antar konstruk dengan variabel *employee loyalty* dan *employee productivity*. Dengan kata lain, temuan penelitian ini menunjukkan adanya hubungan langsung antara *RMPM* terhadap *employee loyalty* dan *employee productivity* sebagaimana dinyatakan dalam tujuan penelitian.
2. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan variabel *employee loyalty* guna meningkatkan *employee productivity*, maka untuk hipotesis tersebut bisa sejalan dengan harapan. Analisis data menunjukkan bahwa hubungan langsung (*direct effect*) antara *RMPM* dan *employee productivity* lebih kecil daripada hubungan tidak langsungnya (*indirect effect*) dengan *employee loyalty* sebagai faktor pemediasi.

5.2 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini pengukuran kinerja karyawan secara *RMPM* sangat baik untuk diterapkan dalam sektor jasa, dikarenakan sektor ini dituntut untuk mengembangkan inovasi, evaluasi, *monitoring* aktif secara rutin. Dengan adanya penggunaan pengukuran kinerja ini dalam rumah sakit diharapkan akan mampu meningkatkan *employee productivity* secara menyeluruh karena kesan *monitoring* yang mengedepankan perbaikan kinerja menyeluruh yang terdapat dalam *RMPM* menunjukkan bahwa sektor jasa kesehatan dengan berfokus pada pengembangan aspek pelayanan maksimal untuk meningkatkan kinerja perusahaan khususnya secara kualitas. Oleh karena itu, program pelatihan yang berhubungan dengan pembiayaan sangat dibutuhkan guna meminimalisir kesalahan dalam prosedur kerja karyawan serta meningkatkan pengawasan terhadap peraturan/kebijakan yang ditetapkan.

Hasil penelitian ini memberikan informasi, pemikiran dan menambah referensi bagi penelitian selanjutnya, serta memberi informasi bagi perusahaan jasa/rumah sakit di Kota Bandar Lampung, khususnya untuk manajemen puncak untuk memahami kondisi karyawan yang dibawahinya sehingga dapat menjadi masukan ide, dan gagasan dalam menciptakan strategi perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pelayanan kepada pasien lebih maksimal, sehingga ketika kepuasan karyawan tercapai secara langsung akan meningkatkan pemasukan bagi perusahaan juga.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jumlah karyawan di rumah sakit yang menjadi sampel dalam penelitian cukup terbatas, yaitu hanya 76 orang. Hal ini dikarenakan sangat terbatasnya akses yang mau menerima dan mengisi kuesioner.
2. Lingkup penelitian ini hanya rumah sakit daerah maupun swasta di wilayah Kota Bandar Lampung, sehingga data yang diperoleh kurang dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya di Indonesia.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Bagi karyawan, penulis menyarankan untuk semakin meningkatkan kemampuannya dalam memberikan pelayanan dengan mengikuti berbagai pelatihan baik yang diadakan oleh instansi pendidikan resmi, ataupun lembaga terkait lainnya guna meningkatkan produktifitasnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk:
 - a. Menggunakan metode wawancara dalam penyebaran kuesioner,
 - b. Menambah jumlah sampel dan memperluas wilayah penelitian di kota-kota lainnya, terutama di kota besar seperti Jakarta dimana sebagian besar rumah sakit berstandar nasional maupun internasional berdomisili disana,
 - c. Menambah variabel penelitian dengan variabel yang telah diteliti sebelumnya, yaitu: *incentives* dan penerapan akuntansi biaya untuk SDM.