

## **BAB V**

### **SIMPULAN**

#### **5.1. Simpulan**

Penelitian ini menguji pengaruh lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perawat Non ASN RSUD Prembun. Adapun yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah perawat Non ASN RSUD Prembun. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan alat analisis regresi berganda liner berganda dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja perawat Non PNS RSUD Prembun. Artinya Lingkungan kerja dalam penelitian ini berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan dibuktikan hasil diatas, bahwa Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi perawat dalam melaksanakan tugasnya, sehingga berdampak pada peningkatan Kepuasan Kerja.
2. Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja perawat Non ASN RSUD Prembun. Artinya Kecerdasan Emosional ini berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan dibuktikan hasil diatas, bahwa perawat yang memiliki Kecerdasan Emosional tinggi cenderung mampu mengelola emosinya dengan baik,

berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja serta pasien, sehingga meningkatkan Kepuasan Kerja.

3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat Non ASN RSUD Prembun. Artinya Lingkungan kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap Kinerja dengan dibuktikan hasil diatas, bahwa kondisi Lingkungan Kerja yang tidak mendukung peningkatan Kinerja perawat. Meskipun secara umum lingkungan kerja sudah mendukung, baik dari segi fasilitas maupun hubungan antar rekan kerja, namun hal ini tidak secara langsung meningkatkan kinerja. Hal ini disebabkan karena perawat bekerja berdasarkan sistem yang terstandar seperti jadwal shift dan SOP, sehingga kinerjanya lebih dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kecerdasan emosional dan kepuasan kerja yang bertindak sebagai jalur mediasi. Kepuasan pada lingkungan dapat meningkatkan kinerjanya.
4. Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja perawat Non ASN RSUD Prembun. Artinya Kecerdasan Emosional ini berpengaruh terhadap Kinerja dengan dibuktikan hasil diatas, bahwa perawat yang memiliki kemampuan dalam mengelola emosi dan menghadapi tekanan kerja berkontribusi pada peningkatan Kinerja mereka, terutama dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien.
5. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja perawat Non ASN RSUD Prembun. Artinya Kepuasan Kerja dalam

penelitian ini berpengaruh terhadap Kinerja dengan dibuktikannya hasil diatas, bahwa perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan cenderung memberikan Kinerja yang lebih baik dalam pelayanan kesehatan.

6. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat Non ASN RSUD Prembun melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*. Berdasarkan hasil diatas berarti Kepuasan Kerja mampu *memoderating* Lingkungan kerja terhadap Kinerja secara tidak langsung . Meskipun lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi dampak negatif tersebut, sehingga tetap memungkinkan peningkatan kinerja.
7. Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja perawat Non ASN RSUD Prembun melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *inetrvening*. Berdasarkan hasil diatas Kepuasan Kerja mampu memoderating Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja secara tidak langsung. Perawat dengan Kecerdasan Emosional tinggi cenderung memiliki Kepuasan Kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan Kinerja mereka.

## 5.2. Keterbatasan

Penelitian ini telah dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah namun dengan demikian masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian hanya menggunakan metode survey melalui kuesioner dan wawancara tanpa terlibat langsung dalam aktivitas instansi, sehingga simpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrument secara tertulis.
2. Variabel – variabel yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya dari lingkungan kerja, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Sehingga kepada peneliliti selanjutnya untuk dapat meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja.
3. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal lingkup subjek penelitian, yaitu hanya berfokus pada perawat Non ASN yang bekerja di RSUD Prembun. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasi untuk tenaga kesehatan dengan status kepegawaian yang berbeda, seperti perawat ASN atau tenaga kesehatan lainnya, maupun untuk rumah sakit dengan karakteristik organisasi dan lingkungan kerja yang berbeda.

### **5.3. Implikasi**

Saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **5.3.1 Implikasi Praktis**

1. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya manajemen RSUD Prembun perlu meningkatkan hubungan kerja yang baik antar tenaga medis, seperti komunikasi yang lebih

terbuka antara perawat dan atasan untuk menciptakan lingkungan yang harmonis. Menerapkan sistem manajemen kerja yang lebih fleksibel, misalnya dengan pembagian shift kerja yang adil guna mengurangi kelelahan kerja.

2. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel kecerdasan emosioanal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu perlu memberikan pelatihan pengelolaan emosi bagi perawat agar mereka lebih mampu menghadapi tekanan kerja dan meningkatkan kepuasan dalam bekerja
3. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka dari itu manajemen perlu rumah sakit perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang mungkin menjadi penyebabnya. Jika fasilitas rumah sakit kurang memadai, perlu dilakukan peningkatan kualitas sarana dan prasarana kerja dan dukungan dari atasan.
4. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. maka dari itu manajemen rumah sakit perlu memberikan pelatihan manajemen stres secara berkala agar perawat dapat menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik..dukungan psikososial yang lebih baik, seperti sesi konseling atau mentoring, guna membantu perawat mengembangkan kecerdasan emosional mereka. Selain itu,

komunikasi yang efektif harus diterapkan untuk membantu perawat dalam membangun hubungan kerja yang harmonis serta meningkatkan kinerja mereka

5. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Meningkatkan kesejahteraan perawat melalui apresiasi dalam bentuk penghargaan bagi perawat yang menunjukkan kinerja unggul. Serta menjalankan survei kepuasan kerja secara berkala guna mengidentifikasi faktor-faktor yang masih perlu ditingkatkan dalam lingkungan kerja rumah sakit.
6. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Karena lingkungan kerja tidak secara langsung meningkatkan kinerja tetapi berdampak pada kepuasan kerja yang kemudian memengaruhi kinerja, maka strategi utama yang perlu dilakukan adalah memastikan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, perawat akan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Maka Manajemen rumah sakit perlu melakukan survei kepuasan kerja secara berkala guna mengidentifikasi aspek lingkungan kerja yang masih perlu diperbaiki. Hasil survei ini dapat dijadikan dasar untuk menyusun kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat

7. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu, maka rumah sakit perlu meningkatkan kecerdasan emosional perawat sebagai strategi utama dalam meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, perawat akan lebih termotivasi, memiliki keseimbangan emosional yang lebih baik, dan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang lebih optimal. rumah sakit perlu menerapkan kebijakan yang berfokus pada pengembangan kecerdasan emosional perawat guna meningkatkan kepuasan kerja mereka, yang selanjutnya berdampak positif pada kinerja.

### 5.3.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dapat dijadikan sebagai gambaran bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, yaitu rujukan permasalahan permodelan, hasil maupun penelitian terdahulu. Berikut implikasi teoritis dalam penelitian:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Non ASN pada RSUD Prembun. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungannya akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Tuahuns et al., 2023)

2. Penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Non ASN pada RSUD Prembun. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin Semakin tinggi kecerdasan emosional, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan (Trisna Sari Dewi et al., 2019).
3. Penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Non ASN pada RSUD Prembun. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik atau buruk lingkungan kerja tidak berdampak langsung pada peningkatan atau penurunan kinerja perawat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sarip & Mustangin, 2023)
4. Penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Non ASN pada RSUD Prembun. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa perawat yang memiliki kecerdasan emosional tinggi maka akan semakin meningkatkan kinerja dan sebaliknya perawat yang memiliki kecerdasan emosional rendah maka akan semakin menurunkan kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh (Gurning et al., 2021)

5. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Non ASN pada RSUD Prembun. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa jika kepuasan kerja seseorang tinggi, maka kinerjanya juga akan tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (DJ & DJ, 2020).
6. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai intervening. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa jika kepuasan kerja seseorang tinggi, maka kinerjanya juga akan tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Asiva Noor Rachmayani, 2015)
7. Penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja .Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang berkontribusi pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (A. Rahmawati, 2022)