

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar pada Rumah Sakit Embung Fatimah dan Rumah Sakit Awal Bros sebanyak 207 data telah diolah dan mendapatkan hasil yaitu berpengaruh signifikan dari seluruh hipotesa yang dikemukakan oleh penelitian terdahulu. *Protean Career Attitude* berpengaruh signifikan terhadap *Work Behavior* (H1), *Protean Career Attitude* berpengaruh signifikan terhadap *Passion for Work* (H2), *Passion for Work* berpengaruh signifikan terhadap *Work Behavior* (H3), *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Work Behavior* (H4). *Protean Career Attitude* berpengaruh signifikan terhadap *Work Behavior* yang dimediasi oleh *Passion for Work* (H5). Hasil yang didapatkan bersifat konsisten, sehingga penelitian dapat dilakukan secara terus menerus dan dapat mengupdate perilaku kerja di tahun-tahun berikutnya.

5.2 Keterbatasan

Adapun keterbatasan yang penulis lalui yaitu :

1. Hasil penelitian yang diuji hanya sedikit sehingga tidak dapat mewakili keseluruhan rumah sakit di Kota Batam.
2. Responden yang dituju adalah perawat dimana pekerjaan mereka yang sangat sibuk tersebut membuat beberapa pertanyaan dijawab asal karena terburu-buru untuk melakukan aktivitas pekerjaan yang lain.

3. Banyaknya kuisioner yang tidak kembali dan tidak diisi sehingga data yang digunakan kurang maksimal.
4. Keterbatasan juga terdapat pada ketidak setujuannya beberapa rumah sakit untuk dilakukannya penelitian sehingga dalam penelitian ini hanya meneliti rumah sakit yang menerima saja.
5. Variabel dalam penelitian yang di uji terbatas yakni hanya *Protean Career Attitude*, *Work Engagement*, *Passion for Work* dan *Work Behavior*

5.3 Rekomendasi

Beberapa rekomendasi untuk rumah sakit :

1. Mengingat pentingnya perilaku kerja yang mampu mempengaruhi citra rumah sakit, alangkah baiknya apabila rumah sakit mengevaluasi perilaku kerja karyawannya dengan memberikan penilaian terhadap kinerja kerja karawannya di setiap bulan untuk meningkatkan kenyamanan dan mutu rumah sakit.
2. Sebaiknya rumah sakit menempatkan karyawan sesuai *job desc* dan *job spec* sehingga karyawan tersebut memiliki sikap karir yang baik, dengan begitu gairah atau semangat kerja akan tumbuh dan menciptakan perilaku kerja yang positif.
3. Pada saat karyawan terlibat kontrak kerja, rumah sakit harus mengontrol perilaku kerja karyawan dan memberikan sanksi yang sesuai dengan

ketentuan rumah sakit apabila karyawan terlibat dalam kesalahan kerja sehingga karyawan tertanam rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang melibatkan dirinya.

4. Membentuk lingkungan kerja yang nyaman dengan tidak membandingkan antara karyawan satu dengan yang lainnya dan memberikan motivasi sehingga terbentuknya semangat kerja karyawan.

5. Pihak rumah sakit harus memiliki *sucesion planning* untuk setiap karyawannya dengan memberikan kelas pelatihan tambahan mengenai bagaimana seharusnya karyawan bertindak menanggapi suatu masalah yang terjadi didalam rumah sakit agar mendapatkan perilaku kerja yang optimal (*zero error*)