

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* karyawan RS Banyumanik Semarang. *Emotional intelligence* berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga organisasi perlu mengembangkan kemampuan emosional karyawan sebagai strategi peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang mampu mengenali dan mengendalikan emosi cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan profesional. Pihak RS Banyumanik 1 Semarang perlu meningkatkan kecerdasan emosional tenaga kesehatan dan karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. *Emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* karyawan RS Banyumanik Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang tinggi dapat mendorong terbentuknya *employee engagement* yang lebih baik, sehingga karyawan memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap pekerjaan serta organisasi tempat mereka bekerja. RS Banyumanik 1 Semarang perlu mengembangkan kecerdasan emosional karyawan sebagai salah satu

strategi untuk memperkuat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasi.

3. *Corporate culture* berpengaruh secara positif dan signifikan dalam meningkatkan *job performance* karyawan RS Banyumanik Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan performa kerja karyawan. RS Banyumanik 1 Semarang perlu mengembangkan budaya organisasi untuk meningkatkan *job performance*.
4. *Corporate culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* karyawan RS Banyumanik Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan rasa memiliki, loyalitas, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. memperkuat budaya organisasi yang mampu menciptakan rasa memiliki, kenyamanan kerja, dan kebanggaan karyawan terhadap organisasi.
5. *Employee engagement* terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan dalam meningkatkan *job performance* karyawan RS Banyumanik 1 Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Rumah Sakit Banyumanik 1 Semarang perlu meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja.
6. *Employee engagement* mampu memediasi pengaruh *emotional intelligence* terhadap *job performance* karyawan RS Banyumanik Semarang. Hal ini

menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. RS Banyumanik 1 Semarang perlu mengembangkan program yang tidak hanya meningkatkan *emotional intelligence*, tetapi juga mampu memperkuat *employee engagement* sebagai mekanisme untuk meningkatkan *job performance*.

7. *Employee engagement* mampu memediasi pengaruh *corporate culture* terhadap *job performance* karyawan RS Banyumanik Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. RS Banyumanik 1 Semarang perlu memperkuat budaya organisasi yang mampu meningkatkan *employee engagement* sebagai langkah strategis untuk meningkatkan *job performance* karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan *emotional intelligence* dan *corporate culture* dapat meningkatkan *employee engagement* sehingga berdampak pada peningkatan *job performance*. Oleh karena itu, manajemen RS Banyumanik 1 Semarang perlu meningkatkan pengembangan *emotional intelligence* karyawan melalui pelatihan pengelolaan emosi, komunikasi interpersonal, dan pelayanan prima. Selain itu, organisasi juga perlu membangun *corporate culture* yang positif agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan dan kinerja karyawan.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

### **5.2.1 Bagi Rumah Sakit Banyumanik 1 Semarang**

Manajemen rumah sakit diharapkan dapat meningkatkan kecerdasan emosional karyawan melalui pelatihan pengelolaan emosi, komunikasi interpersonal, dan manajemen stres agar karyawan mampu bekerja secara optimal dalam menghadapi tekanan kerja. Selain itu, rumah sakit perlu memperkuat budaya organisasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi, serta menerapkan nilai-nilai organisasi secara konsisten agar tercipta keterikatan kerja yang tinggi pada karyawan. Manajemen juga perlu meningkatkan *Employee Engagement* melalui pemberian penghargaan, dukungan kerja, kesempatan pengembangan karier, dan peningkatan komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan rasa dihargai, memperkuat komitmen, dan menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

### **5.2.2 Bagi Karyawan**

Karyawan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dalam mengelola emosi, menjaga hubungan kerja yang baik, serta meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap perusahaan.

### **5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi *job performance*, seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *organizational commitment*. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode analisis yang berbeda, memperluas jumlah sampel, serta menggunakan objek penelitian pada sektor organisasi lain agar diperoleh hasil penelitian yang lebih luas dan mendalam.