

BAB V

KESIMPULAN dan SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada Bab IV maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Fungsi Manajemen Sumber Maya manusia (FMSDM) terhadap *Quality of Work Life* (QWL) adalah signifikan dan juga memiliki pengaruh positif di Rumah Sakit Bhakti Kartini.
2. Pengaruh Kemampuan Teknologi (KEMTEK) terhadap *Quality of Work Life* (QWL) adalah tidak signifikan dan memiliki pengaruh negatif di Rumah Sakit Bhakti Kartini.
3. Pengaruh Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (FMSDM) terhadap Keunggulan Bersaing tidak signifikan dan memiliki pengaruh positif di Rumah Sakit Bhakti Kartini.
4. Pengaruh Kemampuan Teknologi (KEMTEK) terhadap Keunggulan Bersaing tidak signifikan dan memiliki pengaruh positif di Rumah Sakit Bhakti Kartini.
5. Pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) adalah tidak signifikan dan memiliki pengaruh positif di Rumah Sakit Bhakti Kartini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut beberapa saran:

1. Bagi Rumah Sakit Bhakti Kartini
 - a. Berdasarkan hasil penelitian Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (FMSDM) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Quality of Work Life* (QWL) diseluruh indikator, hal ini diharapkan kepada seluruh manajer di Rumah Sakit agar terus meningkatkan kemampuan diri dalam melakukan pendekatan kepada karyawan,

melihat kebutuhan karyawan, meningkatkan *skill* karyawan, mengelola karyawan dengan baik dan menjadi mitra strategis untuk Rumah Sakit Bhakti Kartini mewujudkan keunggulan bersaing.

- b. Kemampuan Teknologi (KEMTEK) memiliki pengaruh negatif dan signifikan, hal ini menjadi masukan kepada manajemen Rumah Sakit agar merubah pola kebiasaan bekerja secara manual menjadi bekerja secara sistem untuk menghasilkan kerja yang efektif dan efisien. Manajemen harus membuat pemerataan teknologi disemua unit.
 - c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (FMSDM) memiliki pengaruh total yang signifikan melalui *Quality of Work Life* terhadap keunggulan bersaing, terutama untuk indikator *Training and Career Development* memiliki pengaruh yang sangat kuat. Manajemen Rumah Sakit harus mengadakan pelatihan dan pengembangan karir secara kontinyu guna meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan. Terhadap indikator *Reward System* dan *Recognition of Effort* memiliki pengaruh kuat, hal ini menjadi masukan dan catatan kepada manajemen untuk bisa memberikan *Reward System* dan *Recognition of Effort* sehingga memotivasi karyawan bekerja dengan lebih bersemangat lagi.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
- a. Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan di industri jasa lainnya, tidak terpatok pada industri Rumah Sakit
 - b. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Swasta dengan kepemilikan pribadi, untuk penelitian lanjutan dapat dilakukan di Rumah Sakit Swasta lainnya, karena setiap Rumah Sakit tentunya memiliki budaya perusahaan yang berbeda.