

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen kerja sebagai variabel intervening pada RS Sakinah Mojokerto, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan masih berada pada tingkat yang mampu dikelola oleh karyawan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, dan produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa stres kerja yang berlebihan dapat mengurangi konsentrasi, efektivitas, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Sehingga stress kerja perlu dikelola dengan lebih baik lagi.
3. Komitmen kerja terbukti mampu memediasi secara signifikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa beban kerja tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan komitmen kerja. Dengan demikian, semakin baik komitmen kerja karyawan, maka pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja akan semakin meningkat.

4. Komitmen kerja juga terbukti mampu memediasi secara signifikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memengaruhi kinerja tidak hanya secara langsung, tetapi juga melalui komitmen kerja. Oleh karena itu, peningkatan komitmen kerja dapat membantu mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

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

1. Bagi pihak RS Sakinah Mojokerto, disarankan untuk melakukan pengelolaan beban kerja secara proporsional sesuai kemampuan dan jumlah tenaga kerja agar karyawan tetap mampu bekerja secara optimal tanpa mengalami kelelahan yang berlebihan.
2. Manajemen rumah sakit perlu melakukan upaya pengendalian stres kerja melalui evaluasi beban tugas, pengaturan jadwal kerja yang lebih efektif, pemberian dukungan dari atasan, serta penyelenggaraan program pengelolaan stres agar kualitas pelayanan tetap terjaga.
3. Rumah sakit diharapkan terus meningkatkan komitmen kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, komunikasi yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga loyalitas dan kinerja karyawan semakin meningkat.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan,

budaya organisasi, atau lingkungan kerja. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada rumah sakit atau organisasi lain agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.