

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada tenaga medis Rumah Sakit Khusus Bedah Medimas Cirebon untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian deskriptif diperoleh bahwa tingkat stres kerja pada tenaga medis Rumah Sakit Khusus Bedah Medimas Cirebon berada pada kategori cukup. Hal ini berdasarkan skor kriterium yang berada pada kondisi cukup. Stres kerja terdapat dua sub variabel yaitu *on the job* dan *off the job*. Dilihat dari aspek yang tertinggi terdapat pada sub variabel *off the job* dengan indikator perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal. Artinya para karyawan merasa bahwa perubahan-perubahan di sekitar tempat tinggal adalah yang berpengaruh besar yang menyebabkan stres kerja. Sedangkan aspek yang terendah terdapat pada sub variabel *off the job* dengan indikator masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan tidak terlalu terbebani oleh tingkah laku atau masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak. Namun hal ini merupakan stres yang bersifat positif atau *eustress* yang artinya stres ini mampu memotivasi dan mendorong karyawan meningkatkan kinerja pada perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara deskriptif diperoleh bahwa tingkat kinerja karyawan tenaga medis pada Rumah Sakit Khusus Bedah Medimas Cirebon berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasarkan skor kriterium yang berada pada kategori tinggi. Skor tertinggi ada pada indikator kualitas kerja. Artinya

kualitas kerja yang dimiliki para tenaga medis sudah sesuai dengan misi perusahaan yang mengedepankan pelayanan yang prima dan terlebih berhubungan dengan nyawa seseorang.

3. Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga medis pada Rumah Sakit khusus Bedah Medimas Cirebon. Artinya stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan sebagainya.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan manajemennya

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai stres kerja, pada sub variabel *off the job* indikator masalah-masalah yang terjadi di lingkungan, hal ini merupakan indikator tertinggi penyebab adanya stres dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu manajemen Rumah Sakit Khusus Bedah Medimas hendaknya mencari tahu dengan melakukan pendekatan secara dalam, mengingat jumlah tenaga medis yang sedikit tidak akan menjadi persoalan yang besar. Dengan terjalinya komunikasi dengan para karyawan tenaga medis yang baik maka diharapkan berkurangnya stres kerja yang dialami dalam berkerja yang disebabkan dari masalah-masalah yang terjadi di lingkungan, namun tentunya tidak hanya disebabkan oleh indikator itu saja, indikator-indikator lainnya pun diharapkan akan dapat teratasi dengan baik, agar kinerja karyawan dapat meningkat dan menumbuhkan kenyamanan dalam bekerja.

2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan, indikator pengetahuan mendapat skor yang paling rendah. Manajemen Rumah Sakit Khusus Bedah Medimas diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan studi banding atau mengadakan diskusi umum dengan dokter dokter spesialis yang berkopeten dibidangnya, hal ini disebabkan karena sebagian besar karyawan tenaga medis adalah karyawan baru dan masih memiliki pengetahuan yang kurang luas. Hal ini dimaksudkan untuk dapat melayani para pasien dengan keluhan-keluhan dan sakit yang berbeda-beda dengan prima sesuai visi perusahaan. Dengan ditingkatkan pengetahuan medis, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan tenaga medis pada Rumah Sakit Khusus Bedah Medimas Cirebon.
3. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang karyawan tenaga medis, hendaknya perusahaan menambahkan sumber daya manusia tepatnya pada bagian tenaga medis karena dengan lokasi antar ruangan yang jauh hendaknya berbanding lurus dengan jumlah karyawan tenaga medis agar tidak ada lagi karyawan tenaga medis yang memiliki *double job* dan memudahkan dalam bekerja secara prima.
4. Peneliti juga mengajukan saran untuk peneliti selanjutnya dengan menggunakan variabel independen yang berbeda seperti kompensasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain, agar didapatkan hasil yang akurat mengenai pengaruh variabel lain terhadap kinerja karyawan tenaga medis pada Rumah Sakit Khusus Bedah Medimas Cirebon.