

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data pada penelitian Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi di IGD RS Islam Jakarta Pondok Kopi, yang telah diuraikan pada bab sebelumnya ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menemukan hipotesis pertama stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan IGD RS Islam Jakarta Pondok Kopi. Besarnya pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,240 (*t-statistic* 1,351; *p-value* 0,177).
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan IGD RS Islam Jakarta Pondok Kopi. Besarnya pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,470 (*t-statistic* 2,849; *p-value* 0,004).
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja IGD RS Islam Jakarta Pondok Kopi. Besarnya pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,640 (*t-statistic* 8,571; *p-value* = 0,000).
4. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan IGD RS Islam Jakarta Pondok Kopi. Besarnya pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja adalah 0,30 (*t-statistic* 2,829; *p-value* 0,005).
5. Hasil R *Square* untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,410 dan Kinerja Karyawan sebesar 0,423 menunjukkan bahwa model hanya mampu menjelaskan sekitar 41% hingga 42,3% variasi variabel dependen. Berdasarkan pedoman Ghozali & Latan (2015), nilai tersebut termasuk dalam kategori lemah (< 0,50). Artinya, masih terdapat faktor-faktor lain di luar model yang memengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja di IGD RS Islam Jakarta Pondok Kopi.

6. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh GoF sebesar 0,538. Yang termasuk dalam kategori sedang (moderate). Nilai ini menunjukkan bahwa kombinasi antara model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) memiliki kelayakan dan tingkat akurasi yang memadai.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang diperoleh, peneliti mengajukan sejumlah rekomendasi yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, Adapun saran yang diberikan sebagai berikut:

5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

1. Berkaitan dengan kinerja karyawan, disarankan bagi perusahaan untuk memperhatikan aspek Kemandirian (*Dependability*) karena aspek ini memiliki skor TCR terendah (82,4). Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian kecil karyawan yang membutuhkan arahan atau pengawasan untuk mempertahankan kinerjanya secara konsisten.
2. Berkaitan dengan stres kerja, disarankan bagi perusahaan untuk secara berkala memperhatikan aspek tuntutan tugas karena memiliki skor TCR terendah (83,2). Nilai ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa beban dan tuntutan kerja yang diberikan masih cukup tinggi, terutama dalam menghadapi situasi darurat yang membutuhkan respon cepat dan ketepatan tinggi. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu melakukan evaluasi terhadap pembagian beban kerja agar lebih proporsional sesuai kemampuan dan kapasitas masing-masing karyawan.
3. Berkaitan dengan kepuasan kerja, disarankan bagi perusahaan untuk secara berkala memperhatikan aspek upah karena memiliki skor TCR terendah (76%). Rendahnya skor tersebut mengindikasikan bahwa sebagian karyawan merasa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya sebanding dengan tanggung jawab dan risiko kerja di lingkungan IGD yang penuh tekanan. Oleh sebab itu, pihak manajemen rumah sakit disarankan untuk meninjau kembali sistem kompensasi dan insentif, agar lebih adil dan mencerminkan kontribusi nyata karyawan. Selain itu, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan finansial secara tidak langsung dengan memberikan

penghargaan berbentuk bonus kinerja, tunjangan tambahan, atau fasilitas kesejahteraan lain seperti dukungan kesehatan, pelatihan karier, dan pengembangan profesional.

5.2.2 Saran Bagi Karyawan

1. Terkait kinerja karyawan, karyawan diharapkan dapat lebih proaktif, disiplin, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan tanpa selalu menunggu instruksi atasan. Karyawan juga perlu membangun kepercayaan diri dan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja yang dicapai, serta menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan masalah di lapangan. Dengan meningkatkan kemandirian, karyawan akan mampu bekerja lebih efektif dan menjadi bagian penting dalam menjaga mutu pelayanan di lingkungan IGD.
2. Terkait stres kerja, karyawan perlu mengatur ritme kerja dengan baik, menjaga stamina fisik dan mental, serta tidak ragu untuk berkoordinasi dengan rekan kerja ketika menghadapi situasi yang sulit. Selain itu, penting bagi karyawan untuk meluangkan waktu untuk istirahat sejenak atau melakukan relaksasi sederhana, seperti pernapasan dalam, berdoa, atau berbagi cerita dengan rekan sejawat agar stres tidak menumpuk. Kemampuan mengelola tekanan kerja akan membantu karyawan tetap fokus, tenang, dan produktif dalam memberikan pelayanan kepada pasien.
3. Terkait kepuasan kerja, Karyawan diharapkan dapat memaknai pekerjaan bukan hanya sebagai tuntutan finansial, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian dan tanggung jawab moral terhadap pasien. Namun demikian, karyawan juga perlu aktif dalam mengembangkan kompetensi diri, seperti mengikuti pelatihan, meningkatkan keterampilan teknis, dan memperluas wawasan profesional. Upaya tersebut dapat meningkatkan nilai individu di mata organisasi dan membuka peluang untuk mendapatkan penghargaan maupun peningkatan kesejahteraan. Selain itu, menumbuhkan sikap positif, saling mendukung antar rekan kerja, serta menjaga komunikasi yang baik dengan atasan akan membantu meningkatkan rasa

puas dalam bekerja dan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis di lingkungan IGD RS Islam Jakarta Pondok Kopi.

5.2.3 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Dari hasil nilai *R-Square* tergolong lemah ($< 0,50$), peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel independen lain yang terbukti juga memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan, seperti insentif, lingkungan kerja, fasilitas, dan motivasi, agar kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen meningkat.
2. Menggunakan sampel yang lebih besar, dengan jumlah responden yang lebih banyak, hasil penelitian akan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang lebih kuat, sehingga hasil analisis *R-Square* dapat lebih akurat dalam menggambarkan hubungan antar variabel.