

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis untuk mengetahui adanya pengaruh Stres kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan tenaga non medis di Rumah Sakit Satria Medika, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis melalui uji t yaitu diperoleh nilai t hitung sebesar 3,119 lebih besar dari t tabel yaitu 2,002 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari nilai *sig.* yaitu 0,05.
2. Kepuasan Kerja itu berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis melalui uji t yaitu diperoleh nilai t hitung sebesar 7,297 lebih besar dari t tabel yaitu 2,002 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai *sig.* yaitu 0,05.
3. Stres Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis melalui uji F yaitu diperoleh nilai F hitung sebesar 35,283 lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 3,156 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari *sig.* yaitu 0,05.

5.2 Implikasi Manajerial

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, penelitian ini diharapkan dapat membawa berbagai manfaat bagi pemangku kepentingan khususnya semua pihak di R.S. Satria Medika yang tindakan pengelolaannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dari Stres Kerja, Perusahaan/ instansi sebaiknya meningkatkan upaya manajemen waktu dalam mengelola stres kerja seperti untuk kegiatan

relaksasi dan rekreasi liburan secara rutin di sela-sela waktu luang yang tidak mengganggu pekerjaan, melakukan kegiatan olahraga secara bersama-sama agar kondisi tubuh selalu prima, pihak manajemen memberikan konseling kepada karyawannya dengan tujuan agar karyawan memiliki daya tahan terhadap stres dan memiliki kemampuan lebih baik dalam pengelolaan waktu tanpa adanya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan secara tergesa-gesa yang merupakan itu sebagian dari pengelolaan stres karyawan. Manajemen juga perlu transparan dalam membuka saluran komunikasi yang optimal seperti forum diskusi, keterbukaan pimpinan terhadap karyawannya sehingga karyawan di Rumah Sakit Satria Medika dapat lebih mudah dalam menyampaikan gagasan atau ide mengenai pekerjaan yang dilakukan, sehingga stres kerja tidak berdampak pada penurunan kinerja namun sebaliknya stres itu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Dari Kepuasan Kerja, kepuasan kerja karyawan juga harus diperhatikan pihak manajemen. Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan kesesuaian pemberian imbalan atas pencapaian pekerjaan karyawan, kesesuaian mengenai gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan kompetensi, keahlian dalam pekerjaannya dan memberikan kesempatan promosi bagi setiap karyawan yang berkinerja baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai lebih optimal. Oleh sebab itu, penulis memberikan masukan kepada pihak Rumah Sakit Satria Medika untuk memperhatikan hal-hal seperti hubungan antara atasan dan karyawannya maupun hubungan antara sesama rekan kerja. Jika kepuasan kerja dimaksimalkan secara tepat akan meningkatkan kinerja karyawan dengan baik dan perusahaan dapat menurunkan tingkat *turnover* karyawan yang tinggi.
3. Karyawan mengharapkan sikap pimpinan sebagai teman dan bersahabat, memberikan penghargaan atas hasil kerja yang telah dicapai, bijaksana dalam bertindak, mendorong/ memotivasi bawahan untuk maju dengan memberikan kesempatan karyawan untuk meningkatkan kemampuannya melalui pendidikan, mendengarkan pendapat bawahan, dan memberikan

kesempatan karyawan untuk mengembangkan ide atau gagasan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi seluruh pihak manajemen Rumah Sakit Satria Medika yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi mengenai upaya meningkatkan kinerja karyawan seperti melakukan pengelolaan yang baik terhadap stres kerja sehingga stres kerja tidak berdampak pada penurunan kinerja namun sebaliknya stres dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
5. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain dan bagi kalangan akademisi penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah pengetahuan serta melengkapi literatur mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

