

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis, pengujian, dan juga pembahasan terdapat kesimpulan sebagaimana berikut :

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi secara signifikan. Hal ini menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada masih belum cukup mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun demikian, aspek keselamatan kerja di rumah sakit, seperti adanya penanganan kecelakaan kerja yang jelas dan efektif, tetap menjadi perhatian penting bagi karyawan dan dinilai memiliki peran positif dalam mendukung pelaksanaan tugas karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi secara positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang ada, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan yang ada pada rumah sakit.
3. Beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi secara positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang baik dan sesuai dapat meningkatkan karyawan pada rumah sakit.
4. Secara simultan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah

Kabupaten Bekasi secara positif dan signifikan dengan hasil koefisien determinasi yang didapat dari nilai *R-Square Adjusted* 0.864 atau 86.4%. Hal ini menunjukkan pentingnya faktor internal organisasi yang menyeluruh guna meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X1)

Meskipun tidak terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi tetap perlu menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Fasilitas yang kurang baik seperti AC, komputer, *printer*, dan lainnya perlu diperbaiki atau diganti secara berkala. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan aman akan tetap menjadi fondasi penting dalam menjaga motivasi dan kenyamanan kerja jangka panjang.

2. Disiplin Kerja (X2)

Manajemen perlu meningkatkan pengawasan dan penerapan aturan disiplin kerja secara tegas namun adil, terutama terkait waktu kehadiran dan kepatuhan terhadap jadwal shift. Penerapan sistem absensi digital serta pemberian penghargaan kepada karyawan yang disiplin dapat menjadi langkah efektif dalam memperkuat budaya kerja yang positif.

3. Beban Kerja (X3)

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi perlu melakukan evaluasi

rutin terhadap pembagian beban kerja, agar tidak terjadi penumpukan tugas pada individu tertentu. Pergantian shift yang tertib, penyesuaian jumlah perawat dengan kebutuhan pasien, serta pembagian tugas yang adil akan membantu mencegah kelelahan kerja yang dapat menurunkan performa.

4. Bagi Karyawan

Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi, khususnya bagian keperawatan, diharapkan dapat lebih meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya disiplin kerja, terutama dalam hal ketepatan waktu masuk kerja. Selain itu, karyawan juga disarankan untuk menjaga komunikasi dan kerja sama tim, agar beban kerja dapat terbagi secara adil. Meningkatkan sikap profesional dalam bekerja melalui rapat untuk diberikan petunjuk dari atasan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja dan kualitas pelayanan kepada pasien.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan objek penelitian tidak hanya terbatas pada bagian keperawatan saja, tetapi juga mencakup seluruh unit kerja di rumah sakit agar hasilnya lebih representatif. Selain itu, variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, atau kepuasan kerja juga dapat ditambahkan untuk melihat pengaruh yang lebih luas terhadap kinerja karyawan. Penggunaan metode campuran (*mixed method*) juga bisa dipertimbangkan agar hasil penelitian lebih mendalam, tidak hanya dari segi angka tetapi juga dari perspektif kualitatif.