

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, data primer yang diperoleh dari 50 responden perawat rawat inap di Rumah Sakit Azra telah diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27, sehingga diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perawat rawat inap di Rumah Sakit Azra. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diberikan, baik berupa gaji, fasilitas, tunjangan, maupun insentif, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

##### **2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perawat rawat inap. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami perawat, maka kinerjanya akan menurun. Stres kerja yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan motivasi, serta menghambat efektivitas kerja yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Maka demikian, pengendalian stres kerja menjadi hal yang penting agar kinerja tetap optimal.

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perawat rawat inap. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan dalam menaati aturan, hadir tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, maka semakin baik pula hasil kerja yang dicapai. Disiplin menjadi faktor penting dalam menjaga ketertiban, efisiensi, dan kualitas pelayanan keperawatan.

### 4. Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, kompensasi, stres kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perawat rawat inap di Rumah Sakit Azra dengan kontribusi sebesar 89%, sedangkan sisanya sebesar 11% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kompensasi yang tepat, pengendalian stres kerja yang efektif, dan penerapan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja perawat secara optimal.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat, dengan uraian sebagai berikut:

#### 1. Bagi Manajemen Rumah Sakit Azra

Berdasarkan temuan penelitian ini, peneliti menyarankan agar manajemen Rumah Sakit Azra dapat melakukan beberapa langkah strategis sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan sistem kompensasi agar lebih sesuai dengan beban kerja perawat, baik melalui penyesuaian gaji, pemberian tunjangan, maupun penambahan insentif dan fasilitas pendukung lainnya yang dapat menunjang kesejahteraan karyawan.
- 2) Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendukung kesejahteraan psikologis perawat, misalnya melalui pembagian beban kerja yang proporsional, pemberian waktu istirahat yang memadai, serta penyediaan program konseling atau pendampingan psikologis untuk menekan tingkat stres kerja.
- 3) Mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan kerja perawat dengan cara memperkuat sistem pengawasan, memberikan penghargaan kepada perawat yang menunjukkan kedisiplinan tinggi, serta melakukan pembinaan secara berkelanjutan bagi perawat yang belum mencapai tingkat kedisiplinan optimal.
- 4) Memperhatikan dan mengembangkan kinerja karyawan secara berkelanjutan, melalui evaluasi kinerja yang objektif, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan kompetensi agar perawat dapat terus meningkatkan kemampuan profesional dan kualitas pelayanan kepada pasien.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian dengan melibatkan objek dan responden yang lebih beragam, baik dari segi jumlah maupun lokasi.

Selain itu, Peneliti berikutnya juga dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan dan mempertimbangkan penggunaan metode penelitian yang berbeda, misalnya dengan mengombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif agar memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.