

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa temuan penting, sebagai berikut:

1. Variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai ASN RSUD Linggajati. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja tidak mampu menurunkan motivasi kerja pegawai.
2. Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai ASN RSUD Linggajati. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai.
3. Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN RSUD Linggajati. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja akan menurunkan kinerja pegawai.
4. Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN RSUD Linggajati. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai.
5. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN RSUD Linggajati. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai.
6. Variabel motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai ASN RSUD Linggajati. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja tidak mampu menurunkan kinerja pegawai melalui penurunan motivasi kerja.
7. Variabel motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai ASN RSUD Linggajati. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja non fisik tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dan keterbatasan yang ada, beberapa saran yang dapat diberikan baik untuk pihak praktisi di RSUD Linggajati maupun untuk peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

Saran Praktis

1. Manajemen RSUD Linggajati hendaknya mengurangi tingkat kelelahan kerja pegawai dengan melakukan pengaturan beban kerja yang lebih proporsional serta memberikan kesempatan istirahat yang memadai. Upaya ini penting agar pegawai tetap memiliki energi dan semangat dalam menyelesaikan tugas sehingga kinerja dapat terjaga secara optimal.
2. Manajemen RSUD Linggajati perlu memastikan sistem insentif dan penghargaan berjalan secara realistis dan konsisten sesuai dengan kinerja pegawai. Evaluasi berkala terhadap kebijakan pemberian bonus maupun penghargaan perlu dilakukan agar seluruh pegawai merasa diperlakukan secara adil, sehingga motivasi kerja dapat meningkat dan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja.
3. Manajemen RSUD Linggajati disarankan untuk terus mengoptimalkan penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi dan keahliannya. Penyesuaian tugas dengan kemampuan individu akan membuat pegawai merasa lebih dihargai, meningkatkan rasa percaya diri, serta mendorong terciptanya kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Saran Akademis

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan metode lain untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam terhadap hubungan antar variabel yang diteliti.
2. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain untuk diperoleh gambaran yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah dan karakteristik responden, baik dari sisi jabatan maupun unit kerja, agar hasil penelitian menjadi lebih representatif.