

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa :

1. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen karyawan. Artinya tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan tingkat komitmen karyawan.
2. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen karyawan. Artinya beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang dapat mengurangi tingkat komitmen karyawan.
3. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya stres yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan.
4. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya jumlah pekerjaan atau tanggung jawab yang terlalu banyak atau berat dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.
5. Komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya tingkat komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap puskesmas dapat meningkatkan kinerja karyawan.
6. Komitmen karyawan dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya komitmen karyawan memiliki peran penting dalam mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap kinerja mereka.
7. Komitmen karyawan dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya tingkat komitmen karyawan yang tinggi dapat membantu mengurangi dampak negatif dari beban kerja yang berat terhadap kinerja mereka.

#### **5.2 Saran**

Saran yang diajukan berdasarkan hasil penelitian dan analisis data adalah sebagai berikut :

1. Membangun layanan konseling atau pendampingan psikologis untuk membantu karyawan mengatasi stres kerja, dan mengadakan pelatihan untuk

meningkatkan keterampilan karyawan dalam mengelola stres, seperti teknik relaksasi, manajemen waktu, dan strategi *coping*.

2. Harus melakukan penyesuaian beban kerja agar lebih seimbang dan realistis sesuai kapasitas karyawan.
3. Peningkatan keterlibatan karyawan, libatkan seluruh staf yang ada dipuskesmas tersebut dalam pengambilan keputusan, terutama dalam hal yang berdampak pada pelayanan dan operasional. Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap puskesmas tersebut.
4. Evaluasi kinerja dan umpan balik, hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah tujuan dan target yang telah ditetapkan telah tercapai. Hal ini memberikan gambaran mengenai seberapa baik suatu program dalam mencapai sasaran.
5. Bagi penelitian selanjutnya dapat melibatkan sumber daya manusia khususnya karyawan bisa mengembangkan model penelitian ini dengan menambah atau mengganti dengan variabel yang berbeda dan objek yang berbeda agar memperoleh data yang variatif dan dapat dibandingkan satu dengan yang lain.