

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Family Conflict* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (RSUD) Kota langsa. Dengan meningkatnya *work family conflict* maka akan menyebabkan hilangnya konsentrasi pada pegawai dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan ketika *work family conflict* semakin meningkat , maka kinerja pegawai akan semakin menurun.
2. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (RSUD) Kota langsa. Ini berarti pegawai yang sudah bisa mengontrol diri pada sebuah pekerjaan yang dilakukannya akan membuat pekerjaannya semakin baik dan bisa meningkatkan tingkat kinerja yang baik.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (RSUD) Kota Langsa. Ini berarti pegawai sudah memberikan tingkat kepuasan yang baik sehingga bisa memberikan layanan yang baik bagi pasien.

4. *Work Family Conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (RSUD) Kota Langsa. Ini berarti pegawai rsud kota langsa memiliki tingkat yang baik dalam melakukan pekerjaannya, dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran untuk RSUD Kota Langsa dan peneliti selanjutnya adalah:

1. Pihak Manajemen harus memperhatikan dalam program yang dapat meningkatkan kinerja seperti, meningkatkan tingkat pelayanan, tingkat kedisiplinan dan tingkat standar perilaku pegawai dengan cara menyapa dan memberikan perhatian kepada pasien maka dengan itu akan terjalin kerjasama antara pegawai dengan pasiennya.
2. Pihak manajemen, sebaiknya dapat memperhatikan pegawainya semaksimal mungkin, timbulnya stres kerja pada pegawai dengan cara mengurangi beban kerja yang berlebihan misalnya, membuat jam kerja yang jelas agar setiap pekerjaan pegawai mudah mengerjakannya tanpa adanya tekanan, dan jam kerjanya sesuai dengan proporsi yang diberikan.
3. Pihak manajemen, harus meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan cara meningkatkan kepercayaan dan memberikan dukungan seperti meningkatkan keamanan kerja, kesempatan untuk menggunakan kemampuan ditempat kerjanya, terjalinnya komunikasi yang baik bagi sesama pegawai untuk meningkatkan rasa aman dalam bekerja, dan diharapkan agar lebih

giat dalam bekerja dan juga diharapkan mempertahankan pekerjaannya agar tercapai tujuan organisasi.

4. Pihak manajemen tetap mempertahankan kerjasama antara atasan dengan pegawai lainnya, dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan cara memberikan dukungan dan arahan kepada pegawai agar saling membantu dan saling memiliki rasa kepedulian serta tanggungjawab dalam organisasi.
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel lain seperti disiplin kerja dan motivasi kerja, peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat mengambil sampel penelitian dalam lingkup yang lebih luas.