

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada 69 karyawan di UPTD Puskesmas Naringgul Cianjur, kemudian didapatkan kesimpulan untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Persepsi Kejenuhan Kerja, Stres Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kinerja Karyawan Menurut Karyawan UPTD Puskemas Naringgul Cianjur

a. Kejenuhan Kerja

Variabel kejenuhan kerja terdiri dari 6 indikator, yaitu kelelahan fisik, sikap sinis, antusiasme bekerja menurun, mudah menyerah, rendah diri, dan tidak menikmati pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui indikator terkuat adalah tidak menikmati pekerjaan, dan indikator terlemah adalah antusias bekerja menurun. Artinya, karyawan UPTD Puskemas Naringgul Cianjur cenderung merasa jenuh, karena kurang menikmati pekerjaan, namun tidak menurunkan antusiasme dalam bekerja dan memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat.

b. Stres Kerja

Variabel stres kerja terdiri dari 5 indikator, yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui indikator terkuat adalah struktur organisasi, dan indikator terlemah adalah kepemimpinan organisasi. Artinya, karyawan UPTD Puskemas Naringgul Cianjur merasa stres dalam bekerja, karena struktur organisasi di Puskemas Naringgul

cenderung kurang jelas, namun gaya kepemimpinannya mampu menciptakan lingkungan kerja yang tidak mengakibatkan kecemasan kepada karyawan.

c. Kualitas Kehidupan Kerja

Variabel kualitas kehidupan kerja terdiri dari 3 indikator, yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, dan hubungan kerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui indikator terkuat maupun terlemah adalah hubungan kerja. Hal ini dikarenakan karyawan UPTD Puskesmas Naringgul Cianjur merasakan bahwa kehidupan kerjanya cukup berkualitas, karena terjaganya hubungan baik antar rekan kerja, meskipun cukup sering berkonflik dengan sesama rekan kerja.

d. Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 4 indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kendala kerja, dan sikap kerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui indikator terkuat adalah sikap kerja, dan indikator terlemah adalah kuantitas kerja. Hal ini dikarenakan karyawan UPTD Puskesmas Naringgul Cianjur mampu bekerja sama dengan rekan kerja, meskipun perlu meningkatkan pencapaian kuantitas target kerja.

1. Terdapat pengaruh secara parsial signifikan Kejenuhan Kerja, Stres Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Naringgul Cianjur
2. Terdapat Pengaruh Secara Simultan Signifikan Kejenuhan Kerja, Stres Kerja, terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Naringgul Cianjur.

1. Terdapat Besaran Pengaruh Secara Signifikan Kejenuhan Kerja, Stres Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Naringgul

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian mengenai Kejenuhan Kerja, Stres Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD Puskesmas Naringgul Cianjur, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Persepsi kejenuhan kerja pada karyawan UPTD Puskesmas Naringgul Cianjur dalam kategori baik, dengan indikator terlemah yaitu antusias bekerja menurun. Mengenai hal tersebut sebaiknya pihak Puskesmas Naringgul Cianjur dengan cara memberikan beban kerja secara proporsional, agar meningkatkan antusiasme dan optimism dalam bekerja.
2. Persepsi stres kerja pada Karyawan UPTD Puskesmas Naringgul Cianjur dalam kategori baik, indikator terlemah yaitu kepemimpinan organisasi. Mengenail hal tersebut sebaiknya pemimpin Puskesmas Naringgul untuk secara rutin melakukan evaluasi kinerja antar karyawan, dan terbuka terhadap masukan dari para karyawan untuk menunjukkan kepada karyawan, bahwa seluruh karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk bersuara.
3. Persepsi Kualitas Kehidupan Kerja pada karyawan UPTD Puskesmas Naringgul Cianjur dalam kategori cukup baik, indikator terlemah hubungan kerja. Mengenai hal tersebut sebaiknya UPTD Puskesmas Naringgul dengan

cara memberikan ruang untuk menciptakan suasana kerja yang mempunyai komunikasi untuk menciptakan hubungan yang baik.

4. Persepsi Kinerja Karyawan Secara signifikan dipengaruhi oleh kejenuhan kerja, stres kerja pada karyawan UPTD Puskesmas Naringgul Cianjur. Kondisi ini sebaiknya dimanfaatkan dengan baik. Mengenai hal tersebut bagi penelitian selanjutnya agar dengan cara menambahkan variabel lain serta mencari indikator dan faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan.