

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pembahasan Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Tarakan Jakarta Pusat yang telah dikemukakan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tidak terdapat pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Tarakan Jakarta Pusat karena “Saya diharuskan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi” sedangkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikan besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Tarakan Jakarta Pusat, karena “Menurut Saya, penerangan di ruangan kantor cukup memadai” sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikan kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Terdapat pengaruh Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Tarakan Jakarta Pusat, karena “Dengan keterampilan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan tugas dengan baik” dan “Sikap saya dalam organisasi mematuhi aturan dan norma yang berlaku” sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikan kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Terdapat pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan, artinya jika Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan semakin tinggi.

B. Saran

1. Beban Kerja yang masih kurang maksimal tentang “Saya sering menunda pekerjaan RSUD Tarakan”, sebaiknya atasan RSUD memberikan intruksi kepada karyawan untuk dapat mengarahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dihadapi tanpa harus diberi intruksi dari atasan.
2. Lingkungan Kerja yang belum maksimal tentang “Perusahaan memberikan struktur kerja organisasi yang baik dan terarah”, sebaiknya manajemen RSUD menata ulang kembali keputusan-keputusan yang diambil oleh pimpinan agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan.
3. Kompetensi yang belum maksimal tentang “Kompetensi yang dimiliki menimbulkan sifat terbuka dan ramah” dan “Dengan kompetensi yang dimiliki agar mendapat semangat dan mendapat materi”, sebaiknya pihak RSUD selalu mengingatkan kepada karyawan yang kompeten agar supaya memiliki sifat terbuka ramah dalam bekerja, dan memberikan bonus tambahan kepada karyawan yang kompeten.
4. Kinerja Karyawan yang belum maksimal tentang “Saya berusaha dengan lebih keras dalam melaksanakan pekerjaan di banding karyawan lain”, sebaiknya pimpinan mengawasi karyawan yang bekerja dengan sendiri-sendiri tanpa harus diperintah oleh atasan.