

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan adalah sebagai berikut:

1. Beban Kerja pada RS. TK III dr. Bratanata Kota Jambi termasuk dalam kategori Tinggi dengan nilai rata-rata 258,06. Disiplin Kerja juga berada pada kategori Tinggi dengan nilai rata-rata 270,25. Begitu pula Kinerja Pegawai berada dalam kategori Tinggi dengan nilai rata-rata 266. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai menghadapi beban kerja yang cukup besar, mereka tetap mampu menjaga kedisiplinan dan menunjukkan kinerja yang baik.
2. Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, dengan nilai Fhitung sebesar $116,702 > F_{tabel} 3,122$. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Disiplin secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai di RS. TK III dr. Bratanata Kota Jambi.
3. Berdasarkan pengujian secara parsial dari hasil penelitian menunjukkan bahwa:
 - a. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai thitung sebesar $11,684 > t_{tabel}$ sebesar 1,666.

- b. Disiplin Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai thitung sebesar $11,135 > t_{tabel}$ sebesar 1,666.

5.2 Saran

Adapun saran dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi pihak manajemen RS TK III dr. Bratanata Kota Jambi disarankan untuk terus melakukan pemantauan serta evaluasi terhadap beban kerja pegawai. Beban kerja yang tinggi namun seimbang dapat menjadi dorongan positif bagi pegawai untuk meningkatkan produktivitas, namun jika dibiarkan tanpa pengelolaan yang baik dapat menimbulkan stres dan kelelahan. Oleh karena itu, diperlukan pembagian tugas yang adil dan manajemen waktu kerja yang efisien agar kualitas pelayanan tetap terjaga.
2. Mengingat disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, maka rumah sakit juga diharapkan memberikan perhatian lebih terhadap penguatan budaya disiplin, baik melalui peraturan yang jelas, pengawasan yang konsisten, maupun pemberian sanksi dan penghargaan yang proporsional. Penanaman nilai-nilai kedisiplinan ini dapat dilakukan melalui pelatihan rutin, pembinaan internal, serta pemberian contoh langsung oleh pimpinan sebagai role model. Saran ini sejalan dengan manfaat praktis dari penelitian, yaitu sebagai masukan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di rumah sakit.

3. Bagi peneliti-peneliti selanjutnya, terutama dalam pengembangan teori dan kajian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang membahas hubungan antara beban kerja, disiplin, dan kinerja. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian, baik dari segi jumlah responden, lokasi organisasi, maupun penambahan variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, atau stres kerja untuk memperkaya hasil kajian.
4. Bagi peneliti, hasil dari penelitian ini menjadi pengalaman empiris dan tambahan wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama dalam memahami dinamika kerja di sektor pelayanan kesehatan. Ke depan, peneliti dapat menggali lebih dalam aspek-aspek lain yang memengaruhi kinerja, serta melakukan pendekatan kualitatif agar lebih memahami persepsi dan pengalaman pegawai secara mendalam terhadap beban kerja dan disiplin kerja.