

BAB V

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini memiliki tujuan dalam menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit DKT Kota Madiun. Berdasarkan hasil uji serta analisis yang dibahas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a) Variabel etos kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit DKT Kota Madiun. Hal ini memperlihatkan jika setiap dimensi dari etos kerja dapat mengembangkan atau meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya pada perawat Rumah Sakit DKT Kota Madiun.
- b) Variabel beban kerja (X2) tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit DKT Kota Madiun. Hal ini memperlihatkan jika setiap dimensi beban kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, hasil ini menunjukkan beban kerja pegawai di Rumah Sakit DKT Kota Madiun, sesuai dengan kemampuan, istirahat kerja yang cukup, jumlah SDM yang sesuai dengan peran tugas yang dijalankan, kondisi kerja aman, sehingga tidak menimbulkan menimbulkan efek negatif (menurunkan) kinerja pegawai.

5.2 Keterbatasan

Adapun keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu:

- a) Berdasarkan hasil uji t yang sudah dilakukan pada penelitian ini, terdapat ketidaksesuaian antara hipotesis yang sudah ditentukan dengan hasil uji t. Hasil uji t yang sudah diolah menghasilkan H2 ditolak sementara H0 diterima, beban kerja (X2) mengalami penolakan pada uji t. Hipotesis yang ditentukan di awal yaitu beban kerja negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit DKT Kota Madiun, namun setelah dilakukan pengolahan data hasil yang didapat yaitu beban kerja tidak

berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit DKT Kota Madiun.

- b) Nilai *R square* sebesar 60,7% yang memperlihatkan bahwa variabel etos kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 39,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain baik dari faktor internal maupun eksternal tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan sebagai berikut:

1) Saran Akademis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pengujian dari uji t mengalami penolakan pada hipotesis beban kerja. Diharapkan pada peneliti selanjutnya dapat membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja pegawai. Dari hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) pada tabel 4.14 memperlihatkan jika variabel etos kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebanyak 60,7% dan sisanya 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Oleh karena itu, dalam penelitian yang selanjutnya diharapkan peneliti memperluas atau menambahkan variabel independen lain diluar variabel beban kerja serta dapat memengaruhi kinerja pegawai secara eksternal seperti budaya organisasi, sedangkan secara internal dapat berupa motivasi kerja. Budaya organisasi dapat secara kuat memengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi atau instansi, hal ini dikarenakan para pekerja dibentuk menjadi sebuah kelompok inti atau utama dengan kesamaan visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama (Luthans, 2006:137). Motivasi kerja merupakan kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi dan diatur oleh kemampuan mengerahkan upaya untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu maupun kebutuhan bersama (Robbins 2016:201). dapat membuat para pegawai memiliki motivasi yang tinggi dan semangat dalam

menjalankan pekerjaannya, dengan motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja pegawai.

2) Saran Praktis

Hasil penelitian yang sudah dilakukan pada Rumah Sakit DKT Kota Madiun, pada variabel etos kerja memiliki nilai yang sangat tinggi pada setiap indikator dimensinya, hal tersebut menunjukkan bahwa etos kerja pada Rumah Sakit DKT Kota Madiun sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh atasan dan kinerja pegawai pun meningkat dengan etos kerja yang dimiliki para pegawainya, sedangkan pada variabel beban kerja dengan indikator tentang kondisi tugas saya berisiko kecelakaan memiliki nilai paling rendah yaitu 2,76 (sedang) hal ini membuktikan bahwa perlu menjadi perhatian pemimpin Rumah Sakit DKT Kota Madiun agar pegawai lebih merasa aman dalam menjalankan tugas, misalnya memberikan pelatihan tentang pentingnya penggunaan alat medis sesuai dengan SOP dan terkait dengan pengetahuan pegawai tentang keselamatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Amir, Mohammad Faisal, (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja* di Perusahaan. Jakarta: Penerbit Mitra WacanaMedia.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astianto, Anggita dan Heru Suprihadi. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 3(7).
- Aqsariyanti, L., Sjahrudin, H., dan Razak, N. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 1, 27-36.
- Busro, M. (2017). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cahyadi, Ruby. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bangka Belitung, *Jurnal. Bangka Belitung*: Universitas Bangka Belitung.
- Cahyani, S. M. (2022). Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Perawat dan Bidan. *2-TRIK: Tunas-Tunas Riset Kesehatan*, 12(1), 62-70.
- Christine, C. K.(2013). “*Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado*”.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Konsep- Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Surabaya: Refika Aditama.
- Edison, Anwar, Komariyah, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta

- Furkan, L. M., & Dwinati, B. N., Surati, S (2019). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja (studi pada karyawan operasional pengangkutan sampahdinas kebersihan Kota Mataram). *Jmm Unram-Master Of Management Journal*, 8(1), 86-100.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, update PLS Regresi: Semarang.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hakim, F., Esha, D., dan Latifa. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jatiuwung. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 7(1), 1-9.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Harsono, J dan Santoso, S. (2016). *Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo*. *Jurnal Penelitian Humaniora* (2) 115-125
- Hartanto, Mardi Frans. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia : Menciptakan Nilai dengan Bertumpu pada Kebijakan dan Potensi Insani*. Bandung: Mizan.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Kumorotomo, Wahyudi. (2014). *Etika Administrasi Negara*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Lituhayu, Rizaini. (2008). *Analisa Beban Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Head Office PT. Lerindro International Jakarta)*. Skripsi. Bogor: Institut Pertanian Bogor.

- Lukiyana dan Firman Davi Firdaus. (2017). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja Sebagai variabel intervening di bagian gudang Pada PT. Sarijasa Transutama Jakarta. *BIJAK* Volume 14, No. 02, September 2017 *Majalah Ilmiah Institut STIAMI ISSN 1411-0830*.
- Mailoor, M. V. (2015). *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung*. Manado: Politeknik Negeri Manado.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Ke 2), Alfabeta, Bandung.
- Moekijat (2014). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- Nuria,Khusna.(2015).“*Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di CV. Sunteak Alliance Jepara)*”. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Omelia, Y. f(2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Medan Imam Bonjol*. 8,171.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, A. S. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*.Skripsi.Institut Pertanian Bogor.
- Qomariah, S. N., Herawati, M. J., & Arifin, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang. *Jurnal Education Management Study*, 3(5), 51-8.
- Rachel, D. Y. S., Lengkong, V. P. K., dan Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota

- Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*,7(1), 331-340.
- Ridwan dan Engkos Ahmad Kuncoro, (2007). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung : CV Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajagrafindo.
- Robbins, S. P., dan Coulter, M. (2016). *Manajemen* (A. Maulana(ed.); 13th ed). Erlangga.
- (Setkab, 2022), didapatkan dari <https://setkab.go.id/>.
- Sinamo, J. (2014). *Etos Kerja Profesional*. Institut Dharma Mahardika. Jakarta
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* . Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyanto. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sunarso. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1)
- Soeprihanto, John. (2013). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada
- Sutrisno, Edy. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. (Edisi ke 5). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zulkarnain, W, Sumarsono, R. B. (2018). *Manajemen dan Etika Perkantoran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.