

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUP Dr. Ben Mboi Kupang.
- 2) Secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUP Dr. Ben Mboi Kupang.
- 3) Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUP Dr. Ben Mboi Kupang.

5.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan pengaruh pengembangan karir, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi kepentingan keilmuan yang kemudian dapat dijadikan sebagai acuan maupun referensi untuk penelitian mendatang. Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada RSUP Dr. Ben Mboi Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh para ahli, dimana teori menyatakan bahwa

pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu dalam rangka mencapai karir yang diinginkan, serta memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai maupun organisasi (Wahyudi, 2002; Rivai, 2004). Selain itu, pengembangan karir merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi sikap, motivasi, dan produktivitas pegawai dalam organisasi, karena dengan adanya pengembangan karir yang baik, pegawai akan merasa dihargai, memiliki kesempatan untuk berkembang, serta terdorong untuk memberikan kinerja yang optimal. Dengan demikian, pengembangan karir merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai terhadap organisasi.

Indikator-indikator yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu prestasi kerja, pelatihan, latar belakang pendidikan, kebijakan organisasi, pengalaman kerja, dan kesetiaan pada organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dijelaskan hubungannya dengan kinerja pegawai, apabila seorang pegawai memperoleh kesempatan pengembangan karir yang baik melalui indikator-indikator tersebut, maka hal tersebut dapat memengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Artinya, kinerja pegawai juga akan meningkat. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir yang ada sudah sesuai dengan harapan pegawai pada RSUP Dr. Ben Mboi Kupang.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian terdahulu Lisna Wati (2024). Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh Pada Pt. Erafone Artha Retailindo Palembang.

2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSUP Dr. Ben Mboi Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh para ahli, dimana teori menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Robbins, 2003:134). Pegawai yang mengalami tingkat stres kerja tinggi cenderung menunjukkan penurunan kinerja, sulit berkonsentrasi, kurang produktif, serta memiliki motivasi kerja yang rendah. Sebaliknya, jika stres kerja dapat dikelola dengan baik, maka pegawai masih mampu bekerja secara optimal, tetap fokus, serta memberikan hasil kerja sesuai harapan organisasi.

Stres kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut (Robbins, 2015) yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, serta kepemimpinan organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut maka menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila tingkat stres kerja yang dialami pegawai semakin tinggi maka kinerja pegawai akan menurun, demikian pula sebaliknya, apabila stres kerja dapat diminimalisir maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian terdahulu Lisna Wati (2024). Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa stres kerja memiliki pengaruh Pada Pt. Erafone Artha Retailindo Palembang.

3. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUP Dr. Ben Mboi Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh para ahli, dimana teori menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri maupun dari luar individu yang menggerakkan seseorang untuk berperilaku dan berusaha mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif seperti kesediaan untuk bekerja secara optimal, memberikan kontribusi terbaik, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik, meningkatkan kinerja, serta menunjukkan kesungguhan dan tanggung jawab dalam setiap pelaksanaan tugas. Motivasi kerja dapat diukur melalui indikator menurut (Hasibuan, 2020:142) sebagai berikut, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, serta kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan kemampuannya. Berdasarkan penjelasan tersebut maka menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila semakin

tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam organisasi, demikian pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian terdahulu Indah Yuliana, Kusdiyanto, (2024). Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh pada “studi kasus pada rumah sakit di kota salatiga”.

5.3 Implikasi Terapan

1. Bagi RSUP Dr. Ben Mboi Kupang

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di RSUP Dr. Ben Mboi Kupang, dapat disimpulkan bahwa kondisi sumber daya manusia di rumah sakit masih menunjukkan berbagai permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian serius. Secara deskriptif, ketiga variabel bebas pengembangan karir, stres kerja, dan motivasi kerja cenderung menunjukkan nilai kategori sedang namun mengarah pada kecenderungan negatif. Hal ini terlihat dari sebagian besar indikator pada ketiga variabel yang memperoleh nilai indeks sedang, terutama pada indikator kebijakan pengembangan karir, tuntutan kerja, rasa aman dalam bekerja, kebutuhan penghargaan, dan aspek-aspek penting motivasi lainnya. Satu-satunya indikator yang menunjukkan kecenderungan positif adalah indikator kedua pada variabel kinerja pegawai, sedangkan tujuh indikator lainnya menunjukkan

kecenderungan negatif, yang menggambarkan bahwa kinerja pegawai secara keseluruhan masih belum optimal.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa pengembangan karir, stres kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, nilai konstanta yang negatif menunjukkan bahwa tanpa adanya ketiga variabel tersebut, tingkat kinerja pegawai berada pada posisi yang sangat rendah. Hal ini menegaskan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pengembangan karir diberikan, tingkat stres kerja yang dialami pegawai, serta motivasi kerja yang dirasakan. Dengan kata lain, semakin baik pengembangan karir dan motivasi kerja yang diberikan, serta semakin rendah tingkat stres kerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat banyak aspek pengelolaan SDM di RSUP Dr. Ben Mboi Kupang yang perlu diperbaiki, khususnya terkait kejelasan kebijakan pengembangan karir, pengelolaan beban kerja, pemenuhan kebutuhan motivasi pegawai, serta peningkatan aspek-aspek kinerja pegawai. Perbaikan pada variabel-variabel tersebut tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu tetapi juga berdampak langsung pada kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar kiranya menambah variabel selain pengembangan karir, stres kerja dan motivasi kerja agar lebih memahami variabel - variabel apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.