

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan informasi yang diperoleh dan pengujian yang sudah dilakukan terhadap pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai tolak ukur, maka dapat diambil kesimpulan bahwa sebagai berikut:

1. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Islami Mutiara Bunda. Hal ini menunjukkan stres kerja di RSUD Islami Mutiara Bunda, memiliki *coping* yang baik, atau didukung oleh kondisi internal (seperti budaya kerja, dukungan rekan kerja/manajemen, atau program kesejahteraan) yang memitigasi dampak stres.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RSUD Islami Mutiara Bunda. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan RSUD Islami Mutiara Bunda merasakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga mampu berkontribusi positif terhadap kinerja mereka. Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai serta dukungan system kerja yang baik kemungkinan berperan dalam membantu karyawan RSUD Islami Mutiara Bunda mencapai standar kinerja yang diharapkan.
3. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan RSUD Islami Mutiara Bunda. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan RSUD Islami Mutiara Bunda memiliki stres kerja yang berfungsi sebagai motivator yang dapat memunculkan sifat

organizational citizenship behavior. Dengan keberadaan stres ini, para karyawan terdorong untuk mempertahankan profesionalisme dan produktivitas, sehingga mereka memandang tekanan kerja sebagai motivasi untuk selalu memberikan pelayanan terbaik.

4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan RSUD Islami Mutiara Bunda. Hal ini menunjukkan karyawan RSUD Islami Mutiara Bunda mampu menciptakan lingkungan yang kondusif dengan menunjukkan perilaku *OCB* berupa membantu rekan kerja, ketaatan pada prosedur, sikap positif, keramahan serta partisipasi aktif dalam pengembangan organisasi.
5. *Organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RSUD Islami Mutiara Bunda. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku kewarganegaraan organisai yang ditunjukkan oleh karyawa RSUD Islami Mutiara Bunda seperti membantu rekan kerja, setia kepada organisasi serta bersifat proaktif dan bertanggung jawab akan makin meningkatkan kinerja karyawan.
6. *Organizational citizenship behavior (OCB)* mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Islami Mutiara Bunda. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* berperan penting sebagai mekanisme yang menjembatani hubungan antara stres kerja yang dialami oleh karyawan RSUD Islami Mutiara Bunda dengan kinerja mereka.

7. *Organizational citizenship behavior (OCB)* mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Islami Mutiara Bunda. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja yang baik tidak hanya mempengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga mendorong timbulnya perilaku *OCB* di antara para karyawan RSUD Islami Mutiara Bunda. Tindakan ini lalu memberikan sumbangan yang besar terhadap peningkatan kinerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan terdapat beberapa saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi RSUD Islami Mutiara Bunda

a. Stres Kerja

Temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja tidak secara langsung berdampak pada kinerja, namun dapat mendorong pengembangan *organizational citizenship behavior (OCB)*. Oleh karena itu, RSUD Islami Mutiara Bunda disarankan untuk berkonsentrasi pada manajemen stres adaptif daripada bertujuan untuk mengurangi stres secara menyeluruh. Pendekatan yang dapat digunakan adalah meliputi pelatihan manajemen stres yang berkelanjutan, menawarkan layanan konsultasi psikologis, menetapkan beban kerja yang seimbang, dan meningkatkan dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja. Dengan mengelola stres secara efektif, rumah sakit dapat mendorong pengembangan

OCB, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja karyawan.

b. Lingkungan Kerja

Mengingat lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *OCB*, maka manajemen RSUD Islami Mutiara Bunda dapat menerapkan Langkah-langkah yang efektif dan berkesinambungan untuk menilai dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Faktor-faktor fisik tidak boleh diabaikan kenyamanan di ruang kerja, kerapian, pencahayaan yang cukup, ventilasi yang baik, dan sistem keamanan yang dapat diandalkan harus menjadi fokus utama dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif. Sebaliknya, faktor non fisik juga tidak kalah pentingnya, termasuk hubungan interpersonal yang positif di antara para staf, dukungan etis dan profesional dari pimpinan, mengembangkan budaya kerja yang mendukung, dan menjaga komunikasi yang transparan, jujur, dan efisien di seluruh organisasi.

c. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Karena perilaku *OCB* terbukti secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat mengurangi dampak stres dan lingkungan kerja. RSUD Islami Mutiara Bunda harus membina lingkungan yang mendorong pengembangan perilaku positif ini. Tindakan yang dapat dilakukan antara lain dengan mengintegrasikan elemen *OCB* ke dalam evaluasi kinerja,

memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan inisiatif dan kepeduliannya secara mandiri dan menumbuhkan nilai-nilai organisasi yang mendorong rasa memiliki komitmen dan tanggung jawab sosial. Membekali para pemimpin rumah sakit dengan pelatihan kepemimpinan sangat penting untuk menginspirasi dan menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, *OCB* tidak hanya merupakan tindakan sesaat tetapi memiliki potensi untuk berkembang menjadi budaya kerja yang rutin dan bersemangat dalam lingkungan.

d. Kinerja Karyawan

RSU Islami Mutiara Bunda disarankan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara komprehensif dan konsisten, dengan menekankan tidak hanya pada pencapaian tujuan kerja, tetapi juga mengakui perilaku kerja positif seperti kesetiaan, kepedulian, kolaborasi, dan inisiatif (*OCB*). Evaluasi kinerja harus dilakukan dengan cara yang tidak memihak dan jelas, disertai umpan balik yang bermanfaat sehingga karyawan dapat memahami kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan. Selain itu, sangat penting bagi rumah sakit untuk menghubungkan hasil penilaian kinerja dengan inisiatif peningkatan keterampilan, insentif, dan peningkatan prospek karir. Metode ini tidak hanya akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong pengembangan lingkungan kerja yang produktif, sehat, dan berbasis layanan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya perlu mempertimbangkan untuk menggabungkan variabel tambahan seperti kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, beban kerja, keterlibatan kerja dalam pekerjaan dan lain-lain untuk memastikan bahwa hasil penelitian lebih mendalam dan seimbang. Selain itu, kami menyarankan untuk menggunakan strategi *mix method* atau gabungan metode kuantitatif dan kualitatif, seperti memasukan wawancara atau observasi, untuk memastikan data yang dikumpulkan tidak hanya berlandaskan statistik tetapi juga pengalaman langsung dari para karyawan.

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah pada keterbatasan pada daya prediksi model. Nilai *R-Square* yang relative kecil, yaitu 46,9% untuk *OCB* dan 39,0% untuk kinerja karyawan, mengindikasikan bahwa model hanya mampu menjelaskan Sebagian kecil variasi variabel dependen. Ini menunjukkan bahwa masih banyak faktor lain di luar penelitian yang berperan signifikan.