

## **BAB V**

### **SIMPULAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh beban kerja, dan konflik peran terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Pejagoan dengan stress kerja sebagai variabel intervening pada 64 responden, maka diperoleh hasil:

1. Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Stres Kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja yang didapatkan maka tingkat stres kerja semakin tinggi..
2. Konflik Peran Tidak Berpengaruh Terhadap Stres Kerja disimpulkan bahwa tingkat konflik peran yang terjadi tidak berpengaruh terhadap stres kerja petugas Puskesmas Kecamatan Pejagoan.
3. Beban Kerja tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja disimpulkan bahwa tingkat beban kerja yang terjadi tidak berpengaruh terhadap kinerja petugas Puskesmas Kecamatan Pejagoan.
4. Konflik Peran Berpengaruh Terhadap Kinerja disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik peran yang didapatkan maka tingkat kinerja semakin tinggi. Kondisi konflik peran yang terlalu banyak memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai.
5. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja yang didapatkan maka tingkat kinerja semakin tinggi. Kondisi stress kerja yang terlalu banyak memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai.

6. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja disimpulkan bahwa stres kerja dapat menjadi variabel intervening beban kerja terhadap kinerja. Hal ini mengidentifikasikan tinggi rendahnya beban kerja atau stress kerja akan mempengaruhi kinerja.
7. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja. disimpulkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja, serta mampu menjadi variabel intervening.

## **5.2. Keterbatasan**

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja hanya terbatas pada faktor beban kerja, konflik peran, stres kerja, dan kinerja. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.
2. Penelitian ini melibatkan subyek yang sangat terbatas, yaitu hanya pegawai Puskesmas Pejagoan yang berjumlah 64 orang.
3. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan memberikan kuesioner dengan jawaban responden yang beragam dan juga penelitian tidak dapat melihat reaksi responden Ketika memberikan informasi melalui isian kuesioner.

### 5.3. Implikasi

#### 5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan simpulan yang telah dipaparkan diatas penulis memberikan implikasi praktis yang dapat diterapkan di Puskesmas Kecamatan Pejagoan:

1. Manajemen Puskesmas Pejagoan dapat melakukan evaluasi menyeluruh terhadap tugas dan tanggung jawab pegawai. Jika ditemukan bahwa beberapa pegawai menghadapi beban kerja yang tidak proporsional, dapat dilakukan penyesuaian tugas atau redistribusi tanggung jawab untuk mengurangi ketidakseimbangan beban kerja.
2. Menerapkan sistem pemantauan kapasitas kerja dapat membantu manajemen mengidentifikasi pegawai yang mungkin mengalami beban kerja berlebihan. Ini memungkinkan manajemen untuk mengambil tindakan preventif atau memberikan dukungan tambahan kepada pegawai yang memerlukannya.
3. Puskesmas dapat mempertimbangkan implementasi program kesejahteraan mental yang melibatkan pelatihan kesehatan mental, konseling, atau sumber daya dukungan psikologis. Langkah-langkah ini dapat membantu pegawai mengatasi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan mereka.
4. Membuat kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja dapat membantu pegawai menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan dan

kehidupan pribadi, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat stres kerja.

5. Memberikan pelatihan kepada pegawai dan manajer Puskesmas dalam manajemen konflik peran dapat meningkatkan keterampilan interpersonal dan membantu mencegah atau menangani konflik peran yang dapat memengaruhi kinerja.
6. Peningkatan keterampilan kepemimpinan, terutama dalam hal manajemen tim dan komunikasi, dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja. Ini dapat mencakup pelatihan kepemimpinan, mentoring, atau program pengembangan karyawan.
7. Pengembangan kebijakan yang mendukung keseimbangan beban kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan berkelanjutan. Ini dapat mencakup kebijakan mengenai jam kerja fleksibel, cuti, atau manajemen waktu yang efektif.
8. Membangun sistem penghargaan yang adil dan mekanisme pengakuan dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dapat mencakup pengakuan atas pencapaian kinerja, insentif, atau program reward yang sesuai.

### **5.3.2 Implikasi Teoritis**

Berdasarkan simpulan yang telah dipaparkan diatas penulis memberikan implikasi Teoris Sebagai Berikut:

1. Hasil penelitian ini memberikan sumbangan konseptual dan empiris terhadap literatur dengan menggambarkan hubungan dinamis antara

variabel-variabel beban kerja, konflik peran, stres kerja, dan kinerja. Implikasi ini dapat memperkaya pemahaman konsep-konsep tersebut dalam konteks organisasi kesehatan.

2. Implikasi teoritis penelitian ini dapat mendorong pengembangan model teoritis yang lebih komprehensif. Model tersebut dapat mencakup variabel-variabel tambahan yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan kesehatan, sehingga memberikan pandangan yang lebih lengkap.
3. Implikasi teoritis menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk penelitian lebih lanjut. Penelitian dapat mengeksplorasi variabel-variabel tambahan atau memperdalam pemahaman dinamika interaksi antar variabel. Ini dapat melibatkan penelitian lanjutan untuk memvalidasi temuan atau mengeksplorasi konteks organisasi yang berbeda.
4. Implikasi teoritis mengonfirmasi bahwa teori-teori yang ada dapat diterapkan dengan validitas dalam konteks praktis. Hal ini membantu memperkuat dasar teoritis untuk pemahaman lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di organisasi kesehatan.
5. Penelitian ini memberikan kontribusi dengan menambah pemahaman tentang kompleksitas hubungan antara beban kerja, konflik peran, stres kerja, dan kinerja, serta memberikan perspektif baru terkait konteks kesehatan di Puskesmas. Dalam konteks ini, temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan antara beban

kerja, stres kerja, dan kinerja dapat diperkuat dan dikonfirmasi, sekaligus melihat peran konflik peran sebagai faktor yang signifikan dalam dinamika tersebut. Implikasinya, penelitian ini memperkaya literatur dengan menyematkan variabel konflik peran sebagai elemen penting dalam pemahaman dampak beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja, mengundang penelitian lebih lanjut yang mempertimbangkan dimensi konflik peran dalam konteks organisasi yang berbeda.

