

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian dari hasil yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan *software* SPSS dan SmartPLS sebagai media bantu untuk penelitian ini dengan bertujuan untuk melihat pengaruh Orientasi Karyawan, *Role Ambiguity*, dan *Role Conflict* terhadap Kinerja Karyawan dimediasi *Relationship Conflict*. Berikut adalah hasil kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan kesimpulan dari penelitian bahwa orientasi karyawan berpengaruh positif terhadap *role ambiguity*. Hal ini yang sama juga berlaku bagi para manajemen rumah sakit, yang mangantisipasi intruksi yang tepat dan pemahaman akan tanggung jawab mereka dalam memberikan pekerjaan tentang medis. Maka para manajemen rumah sakit untuk meningkatkan kualitas program orientasi bagi karyawan baru dan secara konsisten memperkuat oerientasi bagi karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa orientasi karyawan memiliki pengaruh positif terhadap *role ambiguity*.
2. Berdasarkan kesimpulan dari penelitian bahwa orientasi karyawan berpengaruh positif terhadap *role conflict*. Hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk mengurangi *role conflict* yang mungkin dialami oleh karyawan di lingkungan kerja rumah sakit harus tetap memprioritaskan orientasi karyawan. Orientasi kerja yang kuat dan tidak ambigu membantu karyawan menyesuaikan diri dengan tuntutan dan meminimalkan peran, yang dapat menyebabkan konflik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa orientasi karyawan memiliki pengaruh positif terhadap *role conflict*.
3. Berdasarkan kesimpulan dari penelitian bahwa *role ambiguity* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga berlaku untuk anggota staf rumah sakit, baik medis maupun non-medis, yang menghadapi banyak tekanan dan kompleksitas dalam pekerjaannya. Ketidaktepatan peran dapat

menyebabkan kesalahpahaman, stres di tempat kerja, dan penurunan produktivitas. Karyawan yang tidak mengetahui dengan jelas tugas dan tanggung jawab mereka mungkin akan bekerja kurang maksimal. Di rumah sakit, hal ini sangat penting karena berkaitan dengan keselamatan dan pelayanan pasien. Tingkat *role ambiguity* yang tinggi akan menyebabkan ketidakpastian dan stres. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *role ambiguity* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Berdasarkan kesimpulan dari penelitian bahwa *role conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa, terlepas dari kemunculannya, *role conflict* tidak selalu secara signifikan menurunkan kinerja karyawan. Pada dasarnya, setiap orang memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda. Sebagai, seorang perawat akan merasakan tekanan psikologis yang mengganggu kinerjanya jika mereka harus mengikuti perintah dokter dan juga menanggapi permintaan mendesak dari pasien atau keluarganya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *role conflict* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5. Berdasarkan kesimpulan dari penelitian bahwa *role ambiguity* berpengaruh negatif terhadap *relationship conflict*. Dari hasil penelitian secara keseluruhan, maka ini menunjukkan bahwa *role ambiguity* secara tidak langsung dipengaruhi oleh *relationship conflict*. Hal ini masih menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh manajemen rumah sakit untuk menghindari kemungkinan perselisihan di antara karyawan. Pada intinya, semua karyawan ingin peran dan tanggung jawab mereka jelas. Hal ini juga berlaku untuk karyawan rumah sakit, yang harus bekerja dengan baik dalam lingkungan tim dan di bawah banyak tekanan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *role ambiguity* memiliki pengaruh negatif terhadap *relationship conflict*.
6. Berdasarkan kesimpulan dari penelitian bahwa *role conflict* berpengaruh positif terhadap *relationship conflict*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun *role conflict* memang ada, namun tidak serta merta mengarah pada

pengembangan konflik interpersonal di antara rekan kerja. Meskipun demikian, manajemen rumah sakit harus terus mempertimbangkan konflik peran. Untuk mengurangi dampak buruk dari *role conflict* terhadap *relationship conflict*, manajemen disarankan untuk memberikan pelatihan manajemen stres dan komunikasi yang efektif. karyawan yang mengalami *role conflict* yang secara terus – menerus mungkin merasa bahwa tuntutan mereka tidak adil atau kontradiktif, yang dapat memperburuk ketegangan antarpribadi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *role conflict* memiliki pengaruh positif terhadap *relationship conflict*.

7. Berdasarkan kesimpulan dari penelitian bahwa *relationship conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun perselisihan di antara rekan kerja dapat terjadi di lingkungan medis, hal tersebut tidak memiliki dampak langsung yang besar terhadap kinerja pekerja. Untuk mencegah dampak buruk dari *relationship conflict* yang dapat menurunkan kinerja dan produktivitas, manajemen rumah sakit disarankan untuk membangun budaya komunikasi yang secara terbuka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *relationship conflict* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
8. Berdasarkan kesimpulan dari penelitian bahwa orientasi karyawan berpengaruh memediasi positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian secara keseluruhan, maka orientasi karyawan berpengaruh mediasi terhadap kinerja apabila oleh *role ambiguity*. Hal ini tidak hanya berperan dalam memperjelas tugas dan peran karyawan, tetapi juga dalam membangun tempat kerja yang lebih sehat. Di lingkungan rumah sakit, kerja sama dengan tim itu sangat penting. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa orientasi karyawan memiliki pengaruh memediasi positif terhadap kinerja karyawan.
9. Berdasarkan kesimpulan dari penelitian bahwa orientasi karyawan berpengaruh memediasi positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian secara keseluruhan, maka orientasi karyawan berpengaruh

mediasi terhadap *relationship conflict* oleh *role conflict* dan kinerja karyawan. Orientasi yang efektif dapat mengurangi kemungkinan terjadi konflik di tempat kerja dan membantu para karyawan dalam mengelola tuntutan yang saling bersaing satu sama lain. *Role conflict* dan *relationship conflict* sering kali tidak dapat dihindari di rumah sakit karena tingginya tingkat interaksi dan tekanan kerja yang tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa orientasi karyawan memiliki pengaruh memediasi positif terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Dari hasil analisis data yang sudah di peroleh, peneliti mempunyai sejumlah saran dan rekomendasi yang dapat dijadikan referensi. Saran – saran ini ditujukan kepada pihak perusahaan serta universitas. Adapun saran – saran yang di maksud disampaikan oleh peneliti sebagai berikut:

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

1. Melakukan pelatihan orientasi karyawan dengan menciptakan budaya menghargai satu sama lain
Perusahaan disarankan untuk pada saat masa pelatihan orientasi karyawan diharapkan mengadakan pembelajaran tentang menciptakan budaya karyawan yang saling menghargai dan bisa kontribusi satu sama lainnya.
2. Membangun efektivitas kerja yang tidak terjadi *role ambiguity* di tempat kerja.
Perusahaan disarankan untuk memberikan pelatihan tentang *role ambiguity* kedalam budaya kerja agar karyawan bisa dapat menyampaikan masalah dengan mudah dan dapat mendukung efektivitas dengan saling membantu dan memberikan dukungan tanggung jawab setiap peran karyawan.
3. Mendukung evaluasi agar terhindar dari *role conflict* dengan seimbangan dalam pekerjaan

Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap agar terhindar *role conflict* untuk memastikan tidak ada ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan konflik. Perusahaan agar menawarkan opsi kerja yang fleksibel seperti jam kerja yang dapat disesuaikan dan memprioritaskan tugas secara efektif.

4. Mengadakan forum diskusi terhindar dari *relationship conflict* yang tidak mengganggu

Perusahaan disarankan untuk menciptakan forum diskusi ataupun chat pribadi yang dapat membuat karyawan bisa menyampaikan pendapat tanpa khawatir ketahuan dengan ketengangan di *relationship conflict*. Memastikan dapat mengurangi karyawan yang terhindari dari merasa tidak nyaman.

5. Meningkatkan sistem waktu dengan kinerja karyawan

Perusahaan disarankan untuk melakukan sistem pelatihan kerja yang disiplin agar guna mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Dengan mengetahui kendala saat karyawan tidak terlalu memahami dengan memberikan Solusi yang tepat.

5.2.2 Saran untuk Universitas

1. Kembangkan pembelajaran orientasi karyawan kedalam studi:
Universitas disarankan untuk mengadakan metode pembelajaran tentang bagaimana orientasi karyawan dengan rasa dihargai saat pertama kali bekerja dan bisa komitmen dari waktu ke waktu.
2. Mengadakan kurikulum tentang *role ambiguity* secara efektif:
Universitas disarankan untuk pastikan kurikulum tentang *role ambiguity* secara relevan dengan kebutuhan dunia kerja dan memberikan pemahaman yang jelas tentang peran dan tanggung jawab di setiap bidang masing-masing dan memperluas penyediaan layanan konseling tentang karir sesuai dengan minat dan bakat.

3. Mendorong metode pembelajaran *role conflict* yang relevan:
Universitas disarankan untuk menyediakan layanan pengembangan karir agar membantu mahasiswa bisa mempersiapkan terlebih dahulu untuk menghadapi tantangan *role conflict* di tempat kerja maupun magang.
4. Memberikan dukungan agar terhindar dari ketegangan akibat *relationship conflict*
Universitas disarankan untuk meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan mahasiswa saat menghadapi situasi *relationship conflict*. Dengan membekali pelajaran dari pengalaman orang lain atau studi kasus dalam mengatasi konflik.
5. Memberikan jadwal waktu yang relevan dengan pelajaran kinerja karyawan
Universitas disarankan untuk memberikan tugas *deadline* kepada mahasiswa agar mereka bisa melakukan pelatihan dan kebiasaan mengumpulkan tugas tepat waktu.

