

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Beban kerja dan Stres kerja Terhadap Kepuasan kerja Pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan pengujian hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa:
 - a. Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari Beban kerja $(-5,637) < t_{tabel} (1,664)$ maka H_0 ditolak, kesimpulannya adalah Beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Kepuasan kerja.
 - b. Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari Stres kerja $(-3,373) < t_{tabel} (1,664)$ maka H_0 ditolak, kesimpulannya adalah Stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Kepuasan kerja.
 - c. Dapat diketahui $F_{hitung} (36,978) > F_{tabel} (3,15)$, artinya H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan Beban kerja dan Stres kerja secara serentak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.
2. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, dapat disimpulkan:
 - a. Besarnya pengaruh beban kerja (X_1) yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja (Y) adalah $-0,504^2 = 0,254$ atau 25,4%

- b. Besarnya pengaruh Stres kerja (X_2) yang secara langsung mempengaruhi Kepuasan kerja (Y) adalah $-0,301^2 = 0,090$ atau 9%
- c. Besarnya pengaruh beban kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan dimoderatori oleh stres kerja (X_2) sebesar $\rho_{X_1X_2} \cdot \rho_{YX_2} = 0,438 \times -0,301 = -0,131$ atau -13,1%.
- d. Dengan demikian pengaruh total job beban kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah $\rho_{YX_1} + (\rho_{X_1X_2} \cdot \rho_{YX_2}) = -0,504 + (0,438 \times -0,301) = -0,635$ atau -63,5%.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Pada umumnya setiap rumah sakit pasti menginginkan para perawat di dalam rumah sakit mendapat kepuasan kerja yang tinggi agar mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien yang pada akhirnya akan mencapai tujuan dari rumah sakit tersebut. Maka dari itu, rumah sakit perlu memperhatikan kepuasan kerja dari para perawat yang bekerja dalam rumah sakit tersebut. Dengan adanya kepuasan kerja atas pekerjaan, gaji, peluang, supervisi, dan rekan kerja, para karyawan akan merasa senang dalam bekerja. Rumah sakit juga

harus memperhatikan kondisi beban kerja yang perawat laksanakan. Dengan beban kerja yang tidak tinggi tentunya akan memberikan kenyamanan dan membuat pekerjaan yang dilakukan oleh para perawat menjadi efektif dan efisien dalam bekerja melayani masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh implikasi yang menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja dapat memicu menurunnya kepuasan kerja perawat. Karena dengan beban kerja tinggi dan stres kerja yang tinggi, pada akhirnya kepuasan kerja perawat akan semakin menurun.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah disampaikan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat antara lain sebagai berikut:

1. Rumah sakit sebaiknya dapat menurunkan tingkat stres kerja perawatnya dengan menurunkan tekanan dalam beban kerja perawat pada rumah sakit tersebut untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia. Beban kerja yang tidak berlebihan akan memicu menurunnya tingkat stres kerja pada perawat sehingga kepuasan kerja perawat berkurang.
2. Dalam indikator kepuasan kerja, promosi adalah indikator yang mendapat skor paling rendah dari indikator lainnya. Oleh karena itu rumah sakit sebaiknya menyadari bahwa terdapat banyak peluang yang mungkin bisa didapat dari

perawat dengan bergabung dengan rumah sakit lain yang menawarkan berbagai kelebihan yang tidak mereka dapatkan dari rumah sakit tempat ia bekerja saat ini. Dengan memberikan kenyamanan pada karyawan berupa sistem promosi yang transparan dan jelas maka perawat dapat memiliki rasa untuk terus berkembang agar mendapatkan posisi yang sesuai dengan keinginan perawat tersebut dan dengan terjadinya hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja para perawat dalam melaksanakan tugasnya. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pada perawat, rumah sakit harus bisa meningkatkan kepuasan kerja pada perawat dengan memberikan dorongan kerja agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik yaitu berupa pemberian penghargaan secara objektif dan adil, promosi, pujian, atau dapat juga berupa punishment.

3. Rumah sakit sebaiknya mengurangi beban kerja dalam bidang pekerjaan pelayanan perawat. Dilihat dari indikator beban kerja, beban kerja kuantitatif merupakan indikator yang paling rendah dari indikator lain. Maka dari itu, rumah sakit sebaiknya memperhatikan aspek beban kerja kuantitatif yang merupakan jumlah pekerjaan yang berlebihan diiringi dengan waktu yang tidak mencukupi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, hal tersebut dirasakan oleh perawat. Dengan memberikan jumlah pekerjaan yang selayaknya atau pembagian pekerjaan dengan jelas dengan perawat secara merata dan dengan disediakan waktu yang cukup takkan membuat perawat merasakan beban kerja berlebihan kuantitatif lagi dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari.

4. Dilihat dari indikator stres kerja, indikator gejala psikologis adalah yang paling rendah dari indikator lain. Hal ini menunjukkan kondisi psikologis para perawat dalam kondisi yang perlu perhatian lebih. Rumah sakit diharapkan dapat menurunkan tingkat stres para perawat, hal seperti kecemasan dalam melayani seorang pasien dan ketegangan dalam mengambil keputusan dalam merawat pasien merupakan hal yang paling memicu tingkat stres para perawat. Hal tersebut terjadi karena semua yang dilakukan oleh para perawat merupakan hal-hal yang vital karena apapun yang mereka lakukan berurusan dengan nyawa seorang manusia, salah dalam mengambil suatu keputusan atau terjadi *miscommunication* antara dokter dan perawat dapat menyebabkan hal-hal yang tidak diinginkan terjadi. Rumah sakit perlu memperhatikan kondisi psikologis para perawat secara *intense* dalam hal ini.