

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya dapat disimpulkan:

1. Hasil analisis menggunakan *independent t-test* menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan stres kerja yang terjadi diantara perawat bangsal atau yang bertugas di rawat inap Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta berdasarkan status pernikahan, hasil analisis menggunakan *one way ANOVA* juga menunjukkan tidak ada perbedaan signifikan stres kerja perawat bangsal menurut usia, dan lama bekerja, maka Hipotesis 1 ditolak.
2. Data yang telah diolah menunjukkan stres kerja dan peran karyawan dalam organisasi berhubungan secara negatif dan tidak signifikan, maka Hipotesis 2 ditolak.
3. Dari hasil olah data stres kerja dan hubungan sosial di tempat kerja saling berhubungan secara positif dan signifikan, maka Hipotesis 3 diterima.
4. Hasil olah data menunjukkan stres kerja dengan iklim dan struktur organisasi memiliki hubungan yang negatif dan tidak signifikan, maka Hipotesis 4 ditolak.

5. Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan, stres kerja dan aspek pengembangan karir memiliki hubungan yang negatif dan tidak signifikan, maka Hipotesis 5 ditolak.
6. Hasil olah data menunjukkan, stres kerja dan aspek intrinsik yaitu beban kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan, maka Hipotesis 6 diterima.
7. Hasil analisis menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa empat dari lima sumber stres yaitu peran dalam organisasi, iklim dan struktur organisasi, aspek pengembangan karir, dan aspek intrinsik tidak berpengaruh terhadap terjadinya stres kerja perawat yang bertugas di bangsal atau ruang rawat inap Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta, namun sumber stres yang berasal dari hubungan sosial di tempat kerja berpengaruh terhadap stres kerja bagi para perawat bangsal Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. Maka Hipotesis 7 diterima.
8. Dari hasil olah data yang telah dilakukan diketahui bahwa secara keseluruhan semua sumber stres memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja, namun hanya sumber stres yang berasal dari hubungan sosial di tempat kerja, iklim dan struktur organisasi, dan aspek pengembangan karir yang memiliki hubungan positif dan signifikan. Ini berarti terdapat hubungan antara sumber stres kerja dengan kepuasan kerja perawat bangsal Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta, maka Hipotesis 8 diterima.

5.2. Saran

Banyak program dan kegiatan yang sudah dilakukan Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta untuk menghindarkan stres kerja pada karyawannya, termasuk perawat bangsal. Program dan kegiatan tersebut biasanya tidak hanya melibatkan para perawat namun juga keluarga mereka, sehingga para perawat merasa lebih diperhatikan oleh Rumah Sakit. Kegiatan-kegiatan yang rutin dilakukan biasanya adalah acara Natalan Bersama dan Ulang Tahun Rumah Sakit yang selalu diadakan setiap tahunnya, dimana dalam acara tersebut para perawat yang menjadi bagian dari acara selalu disugahi dengan hiburan dan *doorprice* yang membuat para perawat melupakan sejenak pekerjaannya dan dapat bersenang-senang dengan keluarga melalui acara yang diadakan. Program liburan bersama keluarga besar Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta bagi para perawat bangsal dapat dinikmati secara bergiliran, ini juga dapat menjadi penghilang stres kerja dan memberikan kepuasan kerja tersendiri karena para perawat dapat berlibur bersama keluarga sekaligus teman sekerjanya.

Walaupun banyak kegiatan yang sudah dilakukan Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta agar para perawat bangsal tidak mengalami stres kerja, tetap saja stres kerja rentan terjadi akibat hubungan buruk yang dialami antar rekan perawat dan atasannya di bangsal. Untuk menghindari hubungan dan komunikasi yang buruk, Rumah Sakit dapat mengadakan suatu program liburan bernuansa outbond yang dapat bergilir dilakukan, dengan tujuan agar para perawat yang bekerja sama di dalam satu bangsal dapat lebih meningkatkan kerja sama, komunikasi, dan hubungan menjadi lebih baik lagi, melalui segala permainan yang melatih

kerja sama. Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta juga dapat membuat program *sharing* atau *konseling* setiap minggu atau setiap bulan bagi para perawat bangsal, Overell (1998) dalam Ayupp dan Nguok (2011) mengatakan organisasi yang menyediakan manajemen stres dan jasa konseling kepada para karyawannya memiliki kinerja yang tinggi dan tingkat absensi yang rendah. *Konseling* adalah program yang baik, sebab tidak hanya membantu individu mengatasi stres tapi juga membantu mengidentifikasi sumber stres kerja yang terjadi. *Sharing* meminta pendapat apa yang perlu ditingkatkan dan diperbaiki dapat membuat para perawat bangsal merasa lebih dihargai karena mereka diberi kesempatan untuk memberikan saran pada manajemen Rumah Sakit, hal ini dapat menciptakan dan mempererat hubungan baik antara atasan dan perawat bangsal, sehingga terciptalah kepuasan kerja, dan stres kerja pada perawat bangsal juga dapat diminimalkan.

5.3. Implikasi Manajerial

Pada penelitian ini, terbukti dari kelima variabel sumber stres hanya variabel hubungan sosial di tempat kerja yang berhubungan positif signifikan dan mempengaruhi stres kerja perawat bangsal Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. Ini berarti Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta telah mempunyai manajemen stres yang baik. Walaupun begitu Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta juga harus menjaga betul hubungan sosial antar perawat bangsal dan juga atasan mereka. Jika terjadi konflik atau hubungan yang buruk antar sesama perawat yang bekerja di bangsal dapat membuat stres kerja pada perawat bangsal, hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja perawat dan dapat mempengaruhi citra dari Rumah Sakit,

karena kinerja perawat yang buruk dapat membuat pasien dan keluarga merasa tidak puas, ini dapat menyebabkan isu yang tidak baik mengenai Rumah Sakit Panti Rapih di mata masyarakat.

Tiga sumber stres memiliki korelasi positif dan signifikan dengan kepuasan kerja perawat bangsal Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. Ketiga sumber stres ini bersifat *eustres* atau stres yang bersifat membangun, yang berarti ketiga sumber stres ini memberikan motivasi bagi perawat bangsal Rumah Sakit Panti Rapih agar kinerja mereka lebih baik lagi dan kepuasan kerja dapat tercipta. Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta perlu memperhatikan betul agar ketiga sumber stres ini tidak mempengaruhi kinerja para perawat bangsal. Untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para perawat bangsal, Rumah Sakit Panti Rapih harus menjaga hubungan baik antar perawat bangsal. Jika terjadi konflik atau masalah di bangsal manajemen Rumah Sakit Panti Rapih dapat menjadi penengah agar masalah tersebut dapat terselesaikan dengan baik.

Rumah Saikit Panti Rapih juga harus selalu menyosialisasikan prosedur, peraturan dan tata cara menguasai teknologi baru pada perawat bangsal, agar para perawat bangsal tidak merasa kaget dengan semua prosedur yang baru dan dapat dengan mudah beradaptasi. Agar tercipta kepuasan kerja bagi perawat bangsal, Rumah Sakit Panti Rapih dapat memberikan suatu penghargaan atas hasil kinerja selama ini, seperti pemberian bonus, kenaikan gaji, atau kenaikan jabatan.

5.4. Keterbatasan Peneliti

Peneliti menyadari bahwa pada penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu :

1. Kuesioner yang dipergunakan berasal dari bahasa Inggris yang dialihbahasakan ke bahasa Indonesia, sehingga dapat menyebabkan perbedaan persepsi pada responden dalam mengartikan setiap butir pertanyaan yang ada.
2. Keadaan dan situasi antar bangsal yang berbeda juga mempengaruhi jawaban responden, sehingga jawaban responden dapat berbeda-beda di setiap bangsal.
3. Penyebaran kuesioner tidak dibagikan langsung kepada responden, namun dititipkan kepada kepala bangsal untuk diberikan kepada para responden, sehingga dapat terjadi ketidaksesuaian kriteria responden yang mengisi kuesioner seperti yang dikehendaki peneliti dan dapat terjadi manipulasi dalam pengisian kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahari, M.B., Mehrabi, J., Kord, K., Karimi, F., (2013), "Studying the Relation of Job stress with Job satisfaction and Organizational Productivity among the Telecommunications Employees in Lorestan", *INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS*, vol 5. No 1.
- Arimayanti, D., (2009), "Faktor – faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi PT ISM Bogasari Flour Mills TBK Tanjung Priok Jakarta Utara", *Tesis*, Program Studi kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ayupp, Kartika., Nguok, T.M., (2011), "A Study Of Workplace Stress And Its Relationship With Job Satisfaction Among Officers In The Malaysian Banking Sector", *INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS*, VOL 2, NO 11.
- Gaib, Malonda., (2011), "Uji T Independen", *Blog Biostatistik*, 21 Maret 2011 diakses dari <http://statistik-kesehatan.blogspot.com/2011/03/uji-t-independen.html>.
- Hu, Yixin., Wang, Dawei., Xu, Guangxing., Xu, Ping., (2014), " The Relationship Between Work Stress And Mental Health in Medical Workers in East China", *Jornal of Society for Personality Research*, vol 42(2), pp. 237-244.
- Jehangir, M., Kareem, N., Khan, A., Jan, M.T., (2011), "EFFECTS OF JOB STRESS ON JOB PERFORMANCE & JOB SATISFACTION", *INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS*, VOL 3, NO 7.
- Kristianto, A.A., Dewi, K.S., Dewi, E.K., "Faktor-Fakor Penyebab Stres Kerja Pada Perawat -ICU Rumah Sakit Tipe C di Kota Semarang". Diakses dari [http://eprints.undip.ac.id/107821\(jurnal\)-andreas_agung_k.pdf](http://eprints.undip.ac.id/107821/jurnal-andreas_agung_k.pdf).
- Kuncoro, M., (2009), *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*, Cetakan I, Edisi 3, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Losyk, B., (2007), *Kendalikan Stres Anda! Cara Mengatasi Stres dan Sukses di Tempat Kerja*, Cetakan I, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mansoor, M., Jinnar, M.A., Fida, S., Nasir, S., Ahmad, Z., (2011), "THE IMPACT OF JOB STRESS ON EMPLOYEE JOB STASFACTION A STUDY ON TELECOMMUNICATION SECTOR OF PAKISTAN", *Journal of Business Studies Quarterly*, vol 2, no 3.
- Nisfiannor, Muhamad., (2009), *Pendekatan Statistik Modern Untuk Ilmu Sosial*, Cetakan I, Penerbit Salemba Humanika, Jakarta.
- Purwanto., (2006), *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan: Pengembangan dan Pemanfaatan*, Cetakan I, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

- Robbins, S.P., Judge, T.A., (2008), *Organizational Behavior*, Edisi 12, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Santosa, P.B. & Ashari., (2005), *Analisis Statistik dengan Ms. Excel dan SPSS*, Cetakan I, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sarjono, H. & Julianita W., (2011), *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*, Cetakan I, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sejati, P., (2013), "Pengertian Tugas dan Fungsi Kerja Dalam Organisasi", *Karang Taruna Bakti Mandiri*, 10 Maret 2013 diakses dari <http://mandirigotongroyong02.blogspot.com/2013/03/pengertian-tugas-dan-fungsi-kerja-dalam.html?m=1>.
- Soeratno & Arsyad, L., (2003), *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Cetakan 4, Edisi Revisi, Penerbit UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Suparmoko.,(1991), *Metode Penelitian Praktis*, Cetakan I, Edisi 3, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Teasdale, E., Drew, S., Taylor, C., Ramirez, A., (2008), "Hospital Consultants' Job Stress & Satisfaction Questionnaire (HCJSSQ) User Manual". Diakses dari http://www.iop.kcl.ac.uk/iopweb/blob/downloads/locator/1_370_HCJSSQ_Manual.pdf.
- Thihendradi, C., (2012), *Step by Step SPSS 20 Analisis Data Statistik*, Cetakan I, Penerbit C.V ANDI OFFSET, Yogyakarta.
- Waluyo, M.,(2009), *Psikologi Teknik Industri*, Cetakan I, Edisi 1, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Wijaya, T., (2009), *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS: Untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Disertai Contoh – Contoh Penelitian dan Interpretasi Output SPSS*, Cetakan I, Penerbit Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- "Workplace Stress Survey". Diakses dari <http://www.stress.org/wp-content/uploads/2011/08/Workplace-Stress-Survey.pdf>.