

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Setelah dikemukakan pembahasan dari hasil yang diperoleh dalam penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan negatif yang kurang erat ($r_s = - 0,305$) antara derajat stres kerja dan kepuasan kerja pada perawat pelaksana Rumah Sakit Jiwa Cimahi.
2. Sebanyak 36,35 % perawat pelaksana Rumah Sakit Jiwa Cimahi memiliki derajat stres rendah dan cenderung rendah, serta menunjukkan kepuasan kerja. Sementara itu sebanyak 32,7% perawat pelaksana Rumah Sakit Jiwa Cimahi memiliki derajat stres kerja cenderung tinggi dan tinggi, serta menunjukkan ketidakpuasan kerja.
3. Perawat yang memiliki derajat stres kerja cenderung tinggi dan tinggi menunjukkan pula ketidakpuasan kerja. Para perawat memperlihatkan gejala stres yang dominan pada aspek psikologis dan tingkah laku. Pada perawat dengan derajat stres kerja cenderung tinggi, ketidakpuasan kerja dirasakan terutama yang berkaitan dengan aspek pekerjaan itu sendiri, kondisi lingkungan fisik, keamanan dalam bekerja, supervisi dan hubungan antar rekan kerja. Sementara pada perawat dengan derajat stres kerja tinggi, selain aspek pekerjaan itu sendiri dan kondisi lingkungan

fisik, ketidakpuasan kerja juga berkaitan dengan aspek hubungan antar rekan kerja dan kesempatan mendapatkan promosi.

4. Terdapat faktor-faktor lain diluar derajat stres kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja pada perawat pelaksana Rumah Sakit Jiwa Cimahi. Faktor-faktor tersebut antara lain kebutuhan-kebutuhan (*needs*) dan ciri-ciri kepribadian (*personality traits*) yang dimiliki masing-masing perawat, perbandingan terhadap situasi yang ada di rumah sakit (*current social comparisons*), pengaruh yang didapat dari kelompok acuan / referensi (*reference group*) serta pengaruh yang didapat dari pengalaman kerja perawat sebelumnya (*job factors in prior experiences*).

5.2 SARAN

5.2.1 Saran Penelitian

1. Variabel derajat stres kerja dan kepuasan kerja dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya pada rumah sakit jiwa selain Rumah Sakit Jiwa Cimahi.
2. Penelitian selanjutnya dapat melakukan modifikasi dari alat ukur derajat stres kerja dan kepuasan kerja yang dibuat oleh peneliti berdasarkan konsep stres kerja dari **Stephen P. Robbins** serta konsep kepuasan kerja dari **Ivancevich & Matteson** sesuai dengan kekhasan hakekat pekerjaan yang dimiliki oleh sampel yang akan diteliti. Hal ini dimaksudkan agar aspek-aspek yang dijaring akan lebih mendalam sesuai dengan karakteristik sampel.

3. Meninjau lebih jauh sumber-sumber potensial yang menjadi penyebab munculnya stres kerja pada perawat rumah sakit jiwa dalam rangka peningkatan kualitas serta kompetensi dari sumber daya manusia perawat di rumah sakit jiwa itu sendiri.

5.2.2 Saran Praktis

Untuk pihak rumah sakit :

1. Pihak rumah sakit berupaya mempertahankan derajat stres kerja perawat pelaksana berada pada derajat rendah dan cenderung rendah dengan cara mengetahui penyebab munculnya stres kerja terutama yang berasal dari dalam organisasi rumah sakit itu sendiri. Hal tersebut dapat dilakukan oleh pihak rumah sakit secara bertahap dan berkesinambungan.
2. Mengeluarkan kebijaksanaan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki, khususnya perawat pelaksana. Misalnya pembagian jam kerja (*shift*) yang dinamis dan teratur guna menghindari kejenuhan dalam bekerja, menghindari pemberian beban kerja yang berlebihan kepada setiap perawat, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan diantara sesama rekan perawat, memperhatikan kebutuhan serta kenyamanan perawat dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di rumah sakit. Hal ini dilakukan dalam upaya menggali potensi seutuhnya yang ada dalam diri setiap perawat

serta meningkatkan kesejahteraan yang akan membawa perawat kepada kepuasan dalam kerja.

Untuk pihak perawat pelaksana :

1. Memahami bahwa proses dan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh pihak rumah sakit membutuhkan waktu dan prosedur yang berkesinambungan. Dalam hal ini peran serta perawat, misalnya berupa masukan yang tepat / sesuai akan berdampak positif terhadap perkembangan pelayanan rumah sakit.
2. Mampu bersikap dewasa dan selalu berpijak pada realita yang ada dalam menghadapi segala kesulitan, hambatan atau permasalahan yang dihadapi terutama yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini dimaksudkan agar perawat mampu menghindari kemungkinan munculnya stres kerja yang berlebihan, yang pada akhirnya akan merugikan diri sendiri juga pihak rumah sakit.
3. Pada perawat yang memiliki derajat stres tinggi dapat berupaya untuk menurunkannya antara lain dengan cara berolahraga, mengontrol emosi dan tingkah laku serta senantiasa menjalin hubungan yang baik dengan rekan maupun atasan.