

Bab V

Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, diperoleh beberapa kesimpulan :

- 1) *Stressor* kerja terbanyak pertama yang dirasakan oleh perawat rawat inap rumah sakit “X” di Bandung adalah *organizational stressors*. Terbanyak kedua adalah *group stressors*, terbanyak ketiga adalah *extraorganizational stressors*, dan yang paling sedikit dirasakan adalah *individual stressors*.
- 2) Untuk area *Organizational stressors*, struktur organisasi yang menyangkut kurang nyamannya perawat rawat inap untuk menyampaikan keluhannya kepada atasan dan penghayatan perawat bahwa pihak rumah sakit jarang menanggapi keluhan-keluhan yang disampaikan oleh perawatnya, menjadi indikator yang lebih dominan.
- 3) Untuk area *group stressors*, kurangnya dukungan sosial yang menyangkut adanya ketidaklengkapan atau penyaringan informasi mengenai petunjuk kerja yang dilakukan oleh rekan kerja, menjadi indikator yang lebih dominan.
- 4) Untuk area *extraorganizational stressors*, kondisi ekonomi dan finansial yang menyangkut penghasilan yang diterima oleh perawat rawat inap yang dihayati lebih kecil dibandingkan rumah sakit lain dan mereka merasa tidak berdaya dengan kondisi ekonomi mereka, menjadi indikator yang lebih dominan

- 5) Untuk area *individual stressors*, kurangnya ketahanan psikologis saat perawat rawat inap berhadapan dengan pasien yang menuntut perhatian lebih, menjadi indikator yang lebih dominan untuk area ini.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, peneliti mengajukan beberapa saran yang sekiranya dapat menjadi pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan penelitian ini, yaitu :

5.2.1. Saran Guna Laksana

Bagi pihak rumah sakit, keluhan-keluhan yang disampaikan oleh perawatnya, dalam hal ini perawat rawat inap, sebaiknya lebih ditanggapi secara serius karena hal ini sangat mempengaruhi kepercayaan perawat kepada rumah sakit sebagai organisasi tempat mereka bekerja dan menaruh harapan akan kondisi hidup yang lebih baik. Organisasi perlu membuka aliran interaksi di dalam struktur organisasi, yaitu bawahan dapat mengeluarkan aspirasinya kepada atasan secara bebas dan atasan pun dapat membuka diri untuk menerima aspirasi bawahan.

Selain dalam hal struktur organisasi, kebijakan yang diberlakukan oleh organisasi terutama yang berkaitan dengan ke-tidakkonsisten-an organisasi dalam memberikan upah secara tepat waktu sebaiknya ditelusuri lagi secara lebih seksama agar kebijakan organisasi ini memberikan kesejahteraan bagi perawat rawat inap karena kebijakan yang diberlakukan oleh organisasi ini memberikan pengaruh yang luas bagi penghayatan stres dari perawat rawat inap ini.

5.2.2. Saran Penelitian Lanjutan

Bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti stres kerja, maka disarankan dapat memperhatikan hal berikut :

- o Penelitian mengenai derajat stres dapat dilakukan agar memperoleh pemahaman komprehensif tentang stres.
- o Hasil penelitian ini menunjukkan Organizational Stressor merupakan stressor yang paling banyak dirasakan oleh para perawat, dengan spesifikasi tidak lancarnya alur interaksi antara perawat dengan pihak manajemen rumah sakit. Atas dasar temuan tersebut, maka penelitian selanjutnya hendaknya mengukur pola komunikasi di dalam suatu organisasi.