

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan pembahasan dari hasil yang diperoleh, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dan *job performance* pada perawat Rumah Sakit 'X' di kota Bandung.
2. Sebagian besar perawat di Rumah Sakit 'X' memiliki derajat stres kerja pada kategori tinggi, artinya respon adaptif perawat terhadap lingkungan pekerjaan sampai mengganggu kesehatan, psikologis dan tingkah laku.
3. Dari hasil penelitian menunjukkan sebagian besar perawat yang mengalami stres kerja dapat dilihat dari aspek gangguan fisik (kesehatan) pada perawat tergolong rendah. Berdasarkan aspek gangguan tingkah laku pada perawat di dapat hasil rendah. Sedangkan dari aspek gangguan psikologis di dapat hasil yang paling tinggi di antara ketiga aspeknya hal ini terlihat dari perawat yang mudah merasa cemas dan merasa tertekan

ketika bekerja. Selain itu dilihat juga dari sulitnya perawat untuk berkonsentrasi ketika sedang bekerja.

4. Sebagian besar perawat Rumah Sakit 'X' memiliki *job performance* yang tergolong baik.
5. Dilihat dari hal-hal yang mempengaruhi *job performance* dari aspek iklim kerja didapatkan hasil bahwa sebagian besar perawat di Rumah Sakit 'X' merasakan adanya tuntutan pekerjaan dan beban kerja yang tinggi. Hal ini merupakan *motivator* bagi perawat untuk memperoleh *job performance* yang baik.
6. Hubungan relasi sosial yang terjalin antara sesama perawat, hubungan relasi sosial antara perawat dan dokter, dan juga hubungan relasi sosial perawat dan pasien yang sangat baik menunjukkan salah satu faktor yang berhubungan dengan pencapaian *job performance* yang baik dari perawat yang bekerja di Rumah Sakit 'X'.
7. Penyediaan sarana dan fasilitas bagi perawat di Rumah Sakit 'X' yang dirasakan baik oleh sebagian besar perawat merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian *job performance* yang baik dari perawat yang bekerja di Rumah Sakit 'X'.
8. Dilihat dari hasil data penunjang yang menjaring mengenai keterampilan yang dibutuhkan oleh seorang perawat yang mendukung pekerjaannya di dapat hasil keterampilan komunikasi, keterampilan perawat dan keterampilan kegawat daruratan, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar

perawat tidak menyadari akan pentingnya aspek keterampilan pelayanan yang baik dalam bekerja dimana hal tersebut sesuai dengan visi, misi Rumah Sakit 'X'.

9. Dilihat dari hasil data penunjang yang menjangkau mengenai pengetahuan yang dibutuhkan oleh seorang perawat yang mendukung pekerjaannya di dapat hasil pengetahuan penyakit, pengetahuan anatomi dan pengetahuan obat-obatan, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar perawat tidak menyadari akan pentingnya aspek pengetahuan pelayanan yang baik dalam bekerja dimana hal tersebut sesuai dengan visi, misi Rumah Sakit 'X'.

5.2 Saran

Saran untuk Rumah Sakit 'X' :

1. Menurunkan derajat stres kerja perawat yang berada pada derajat yang tinggi dengan cara memperhatikan penyebab stres kerja yang berasal dari dalam organisasi sendiri atau *organizational stressor*, misalnya: menambah jumlah perawat, menghindari ketidakjelasan peran, menyusun *job description* yang jelas dan disesuaikan dengan kondisi pekerjaan yang ada.
2. Menyusun kembali *performance appraisal* yang telah digunakan untuk penilaian *job performance*, hal ini dikarenakan dari aspek – aspek yang terdapat dalam *performance appraisal* nya tidak terdapat aspek pelayanan.

Dimana aspek pelayanan merupakan salah satu faktor yang dianggap penting oleh pihak Rumah Sakit 'X' sendiri mengingat pelayanan merupakan salah satu visi, misi dari Rumah Sakit 'X'.

3. Penilaian *job performance* sebaiknya dilakukan dengan se-objektif mungkin, oleh pihak yang berwenang.

Saran untuk perawat :

1. Pencapaian *job performance* perawat yang sebagian besar berada pada kategori penilaian baik sebaiknya ditingkatkan lagi menjadi kategori penilaian sangat baik untuk merealisasikan visi dan misi Rumah Sakit 'X' yaitu "melayani pasien seperti keluarga sendiri tanpa membeda-bedakan satu sama lain".
2. Lebih memahami bahwa untuk merubah kebijakan, prosedur pekerjaan bukanlah hal yang mudah dan membutuhkan waktu serta proses yang panjang.
3. Perawat diharapkan lebih menyiapkan diri dari segala kesulitan, hambatan dan masalah-masalah pekerjaan sehingga stres yang akan muncul tidak akan sampai memunculkan gangguan kesehatan, psikologis dan tingkah laku dalam bekerja yang nantinya merugikan diri sendiri.
4. Perawat yang memiliki derajat stres kerja tinggi dapat menurunkan stres kerja dengan cara misalnya: berolahraga (bersepeda, jalan santai dan olahraga lainnya yang dapat menurunkan stres kerja), mengontrol tingkah laku sendiri,

terapi kognitif dan menekankan pada dukungan sosial dalam lingkungan kerja.

Saran untuk peneliti lain :

1. Variabel stres kerja dan *job performance* dapat digunakan untuk penelitian lainnya, namun sebaiknya peneliti membuat sendiri alat ukur *job performance* agar dapat mengetahui serta dapat mengukur apa yang diukur dari *job performance* nya.