

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Karakteristik individu yang terkait usia didominasi usia 21 – 30 tahun, jenis kelamin didominasi perawat perempuan, status pernikahan didominasi perawat yang sudah menikah, tingkat pendidikan didominasi lulusan D3 Perawat, masa kerja di didominasi perawat yang baru bekerja 1 – 3 tahun, dan status pegawai didominasi oleh Non-ASN (Kontrak).
2. Stres kerja yang dialami perawat rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya dengan variabel penilaian gejala psikologis, gejala fisik, dan gejala perilaku termasuk dalam kategori stres tinggi,
3. Variabel motivasi kerja perawat rawat inap rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya dengan variabel motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, dan motivasi kekuasaan termasuk dalam kategori memiliki motivasi yang tinggi.
4. Variabel kepuasan kerja perawat rawat inap rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dikategorikan dalam dua kategori yaitu sedang dan tinggi. Kepuasan kerja yang masuk dalam kategori tinggi adalah kepuasan terhadap atasan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri, sementara untuk

kepuasan kerja yang masuk dalam kategori sedang yaitu kepuasan terhadap gaji dan promosi.

5. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh berbalik antara stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan signifikansi - 0.224, dengan arti semakin tinggi stres kerja semakin menurun kepuasan kerja dan semakin menurun stres kerja semakin meningkat kepuasan kerja. Sementara motivasi memiliki pengaruh berbanding lurus terhadap kepuasan kerja dengan signifikansi 0.211, dengan arti semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi kepuasan kerja, dan semakin rendah motivasi kerja semakin menurun kepuasan kerja.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil simpulan, maka saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini untuk Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya, antara lain :

6.2.1 Bagi Rumah Sakit

1. Dengan tingkat stress perawat yang tinggi, Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya diharapkan dapat mengatasinya dengan mengadakan kegiatan tertentu, misalkan Rumah Sakit perlu mengalokasikan dana untuk biaya rekreasi ke tempat yang dapat mendistraksikan perawat dari lingkungan kerja minimal 1 (satu tahun sekali), melakukan relaksasi minimal satu bulan sekali, dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja atau keluarga.
2. Motivasi kerja perawat rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya termasuk dalam kategori tinggi, sehingga upaya yang dapat dilakukan oleh Rumah

Sakit untuk mempertahankan motivasi kerja yaitu dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi baik dan memberikan pengakuan terhadap prestasi yang dimiliki perawat, sehingga semangat kerja perawat akan meningkat.

3. Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya perlu mempertahankan tingkat kepuasan kerja perawat rawat inap yang masuk dalam kategori tinggi, namun ada yang perlu diperhatikan dalam kategori gaji dan promosi. Pemberian gaji hendaknya dilakukan dengan adil sesuai dengan besarnya jasa maupun prestasi yang diberikan, serta memberikan kesempatan promosi kepada perawat rawat inap guna mendapat jaminan karir.

6.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Perlu adanya penelitian dengan menggunakan variabel lain yang terdapat dalam penelitian ini untuk melihat apakah ada variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja selain stres kerja dan motivasi kerja.