

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum (RSU) Sinar Husni sebagai berikut:

1. Dari 85 perawat yang mengalami stres kerja berat sebanyak 35 orang, stres kerja sedang sebanyak 24 orang, dan stres kerja ringan sebanyak 26 orang yang bertugas di RSU Sinar Husni.
2. Dari 85 perawat yang mengalami kinerja kurang baik sebanyak 43 orang, kinerja cukup baik sebanyak 19 orang, dan kinerja baik sebanyak 23 orang yang bertugas di RSU Sinar Husni.
3. Ada hubungan antara stres kerja berdasarkan gejala fisik dengan kinerja perawat di RSU Sinar Husni dengan nilai  $P=0.000<0.05$ .
4. Ada hubungan antara stres kerja berdasarkan gejala psikologis dengan kinerja perawat di RSU Sinar Husni dengan nilai  $P=0.011<0.05$ .
5. Ada hubungan antara stres kerja berdasarkan gejala perilaku dengan kinerja perawat di RSU Sinar Husni dengan nilai  $P=0.000<0.05$ .
6. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan terhadap 85 perawat di Rumah Sakit Umum (RSU) Sinar Husni tentang hubungan stres kerja dengan kinerja perawat dengan menggunakan uji Spearman-rho dengan

nilai signifikan antara stres kerja dengan kinerja ( $P$  value = 0.000) atau  $P$  Value (lebih kecil)  $<0.05$  yang berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara dua variabel yaitu dengan diperoleh hasil 0.475 atau diantara 0.26-0.50 yang berarti terdapat hubungan yang cukup kuat.

7. Terdapat hubungan dengan nilai negatif yang berarti jika stres kerja tinggi, maka kinerja akan rendah. Begitu pula jika stres kerja rendah maka tingkat kinerja akan tinggi.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Bagi Perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, diharapkan kepada para perawat untuk dapat mempertahankan sikap positif dalam menyikapi beban kerja dan tuntutan kerja untuk dapat tetap menganggap bahwa hal tersebut merupakan kewajiban yang harus diselesaikan, sehingga tidak timbul potensi-potensi yang menyebabkan stres kerja pada perawat.

### 5.2.2 Bagi Rumah Sakit

Diharapkan kepada pimpinan untuk dapat memantau para perawat dengan dilakukannya evaluasi dan survey dengan tujuan agar kesalahan dan kekurangan yang terjadi dapat segera diatasi. Sekiranya pimpinan dapat terjun langsung mendekati diri dengan para perawat dan juga memberikan kompensasi kepada perawat yang mengalami stres kerja akibat beban kerja yang berlebihan agar stres yang dialami perawat dapat berkurang. Instansi juga dapat membuat kegiatan dengan tujuan untuk

lebih meningkatkan kerjasama dan menghilangkan rasa canggung antar perawat dengan atasan guna terjalinnya hubungan yang baik sebagai bentuk pengendalian stres kerja dan kinerja perawat.

### 5.3.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya untuk memperhatikan hal-hal yang menjadi kelemahan dalam penelitian ini, dan dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang menjadi penyebab kinerja seseorang menurun selain daripada stres kerja. Diharapkan juga penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber data tambahan untuk penelitian lebih lanjut berdasarkan variabel yang berkaitan dengan stres kerja maupun kinerja perawat.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN