

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Locus kendali tidak berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja. Artinya, perawat yang memiliki locus kendali internal tidak terbukti menurunkan tingkat stres kerja yang dialaminya. (Hipotesis 1 tidak terbukti).
2. Kecerdasan emosional berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja. Artinya, perawat yang memiliki kecerdasan emosional yang baik terbukti menurunkan tingkat stres kerja yang dialaminya. (Hipotesis 2 terbukti).
3. Iklim organisasi tidak berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja. Artinya, kondusifitas iklim organisasi yang dirasakan oleh perawat tidak terbukti menurunkan tingkat stres kerja yang dialaminya. (Hipotesis 3 tidak terbukti).
4. Locus kendali berpengaruh tidak langsung terhadap stres kerja melalui iklim organisasi. Artinya, iklim organisasi berperan sebagai variabel mediasi locus kendali terhadap tingkat stres kerja perawat. (Hipotesis 4 terbukti).
5. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap stres kerja melalui iklim organisasi. Artinya, iklim organisasi tidak berperan sebagai variabel mediasi kecerdasan emosional terhadap tingkat stres kerja perawat. (Hipotesis 5 tidak terbukti).
6. Locus kendali berpengaruh tidak langsung terhadap stres kerja melalui kecerdasan emosional. Artinya, kecerdasan emosional berperan sebagai variabel mediasi locus kendali terhadap tingkat stres kerja perawat. (Hipotesis 6 terbukti).

B. Implikasi

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa lokus kendali, kecerdasan emosional dan iklim organisasi memberi pengaruh langsung dan tidak langsung secara signifikan terhadap stres kerja. Di pihak lain, iklim organisasi menunjukkan peranan penting sebagai mediator lokus kendali dan kecerdasan emosional terhadap penurunan tingkat stres kerja yang dialami perawat. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah:

1. Upaya menurunkan stres kerja dengan pengembangan, penguatan dan peningkatan kecerdasan emosional perawat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberi pengaruh langsung negatif terhadap tingkat stres kerja, dan berpengaruh tidak langsung terhadap tingkat stres perawat melalui iklim organisasi. Pengembangan, penguatan dan peningkatan kecerdasan emosional dikalangan perawat memang tidaklah mudah karena dipengaruhi oleh faktor latar yang bersumber dari dalam diri perawat dan faktor lingkungan kerja perawat. Faktor latar belakang seorang perawat yang saling berpengaruh, seperti pola asuh keluarga, kebudayaan, gender, status sosio-ekonomi, dan pengalaman hidup memengaruhi kecerdasan emosional perawat. Selain itu, sistem manajemen dan kepemimpinan berperan dalam meningkatkan kecerdasan para perawatnya dan kondusifitas iklim organisasi rumah sakit.

Adanya suatu bidang khusus yang menampung masalah emosional perawat; budaya saling mendengar dalam berbagai pertemuan, kebebasan yang terkendali dalam mengekspresikan diri, sosialisasi dan partisipasi dalam setiap perubahan, fleksibilitas dalam pengambilan keputusan, keleluasaan dalam berkreasi, dan pertemuan di luar jam kerja merupakan beberapa upaya yang dapat mempercepat terciptanya kecerdasan emosional yang baik bagi perawat.

2. Upaya menurunkan stres kerja dengan pengembangan, penguatan dan peningkatan kondusifitas iklim organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berperan sebagai mediator penting pada pengaruh tidak langsung lokus kendali dan kecerdasan emosional terhadap stres kerja. Sebagaimana diketahui, iklim organisasi merefleksikan persepsi perawat tentang arti dan kemaknaan dari lingkungan kerja mereka. Dengan demikian, upaya-upaya yang dipusatkan untuk memperbaiki lingkungan psikososial dan efisiensi organisasi diharapkan dapat menurunkan stres kerja, serta selanjutnya, akan memperbaiki kesejahteraan mental perawat, yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu dan keselamatan pasien sebagai indikator utama kinerja rumah sakit.

Pada penelitian ini, lokus kendali dan kecerdasan emosional merupakan bagian yang berada di dalam diri perawat, sedangkan iklim (psikososial) organisasi merupakan bagian yang berada di luar perawat melalui persepsi subyektif mereka. Iklim organisasi dan pola kerja merupakan dua hal yang saling memengaruhi dan memerantai peranan lokus kendali dan kecerdasan emosional untuk menurunkan tingkat stres kerja perawat. Iklim kerja juga sangat dipengaruhi oleh pola manajemen dan kepemimpinan dalam organisasi. Dengan demikian, setiap komponen iklim organisasi dalam rumah sakit, seperti perasaan penuh beban, keakraban, pertentangan, semangat, pengawasan ketat, perasaan isolasi diri, pertimbangan dan dorongan perlu mendapat perhatian agar stres kerja perawat dapat diturunkan.

3. Upaya meningkatkan kondusifitas iklim organisasi dengan gaya kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*).

Peranan pemimpin dan gaya kepemimpinan di setiap organisasi atau institusi sangat berperan penting, khususnya dalam kaitannya dengan peningkatan kondusifitas

iklim organisasi. Kepemimpinan yang melayani adalah filosofi kepemimpinan di mana tujuan utama pemimpin adalah untuk melayani. Ini berbeda dari kepemimpinan tradisional di mana fokus utama pemimpin adalah berkembangnya perusahaan atau organisasi mereka. Seorang Pemimpin Pelayan membagikan kekuatan, mengutamakan kebutuhan karyawan dan membantu orang mengembangkan dan berkinerja setinggi mungkin. Kepemimpinan yang melayani menempatkan rekan layanan pelanggan sebagai prioritas utama. Ketika para pemimpin mengubah pola pikir mereka dan melayani terlebih dahulu, mereka mendapat manfaat serta karyawan mereka di mana karyawan mereka mendapatkan pertumbuhan pribadi, sementara organisasi tumbuh juga karena karyawan menumbuhkan komitmen dan keterlibatan.

Dalam kaitannya dengan tugas dan fungsi utama rumah sakit sebagai unit pelaksana pelayanan kesehatan publik, maka gaya kepemimpinan yang melayani ini merupakan pilihan rasional dan relevan, yang memungkinkan terjadi optimalisasi profesionalitas sumber daya manusia, khususnya perawat, yang berkerja di rumah sakit. Seorang pemimpin rumah sakit yang memiliki gaya hidup yang melayani, seperti empatik, senang melayani, suka mendengar keluhan dan saran, memiliki kesadaran yang tinggi akan semua elemen di lingkungan kerja, persuasif, berperan dalam pengembangan diri orang lain, dan berorientasi ke masa depan, pada gilirannya akan membuat visi, misi, nilai-nilai, tujuan dan program-program rumah sakit yang dipimpinnya berhasil dan mencapai sasaran karena dukungan sepenuh hati dari seluruh elemen sumber daya manusia, termasuk perawat, yang berkerja di institusi yang dipimpinnya.

4. Upaya meningkatkan iklim organisasi, lokus kendali internal, dan kecerdasan emosional dengan program pendidikan dan latihan yang berkelanjutan.

Peranan program pendidikan dan pelatihan berkaitan dengan lokus kendali, kecerdasan emosional, dan elemen-elemen yang berkaitan dengan iklim organisasi perlu dilakukan secara berkala untuk mencegah dan menurunkan tingkat stres kerja perawat.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dalam rangka meningkatkan kemampuan perawat IRJ RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado dalam mengelola stres kerja yang dikaitkan dengan lokus kendali, kecerdasan emosional, dan iklim organisasi, maka diajukan saran kepada pihak yang berkepentingan antara lain, untuk pimpinan RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado: 1) Agar melaksanakan sosialisasi hasil penelitian ini kepada seluruh perawat dan karyawan di RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado. 2) Agar pimpinan RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado mempertahankan lokus kendali, kecerdasan emosional perawat dan iklim organisasi. 3) Untuk menjaga prestasi tersebut pimpinan hendaknya memberikan penghargaan kepada perawat.

Untuk perawat di RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado agar memahami tentang pentingnya lokus kendali, kecerdasan emosional, dan iklim organisasi

Untuk almamater, agar penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti yang lain bahwa lokus kendali, kecerdasan emosional, dan iklim organisasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap stres kerja.