

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini mengambil pendekatan kuantitatif untuk menyimpulkan hasil pengolahan data. Variabel yang digunakan terdiri dari variabel stres kerja (X1), variabel religiusitas (X2), variabel kepuasan kerja (M) dan variabel komitmen organisasional (Y). Objek penelitian adalah perawat Rumah Sakit Ibnu Sina di Bukittinggi. Penelitian ini mengandalkan data primer dan pendekatan kuesioner untuk mengumpulkan informasi. Dan perangkat lunak SmartPLS 3.0 digunakan untuk mengevaluasi data yang dikumpulkan.

Kesimpulan dari penelitian ini didasarkan pada hasil pengolahan data yang telah dilakukan, yaitu sebagai berikut :

1. Stres kerja memiliki dampak merugikan yang cukup besar terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin stres perawat di tempat kerja, semakin tidak puas mereka dengan pekerjaan mereka.
2. Kepuasan kerja perawat dipengaruhi oleh tingkat religiusitas secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin religius seorang perawat, semakin puas dia dengan pekerjaannya.
3. Stres di tempat kerja berdampak merugikan pada komitmen organisasional. Disimpulkan bahwa stres kerja perawat yang berlebihan dapat menyebabkan kurangnya komitmen organisasional.
4. Komitmen organisasional dipengaruhi oleh religiusitas secara positif tetapi tidak memiliki pengaruh yang kuat. Artinya tingkat religiusitas perawat tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.
5. Komitmen organisasional sangat kuat dipengaruhi oleh kepuasan kerja secara positif. Hal ini menunjukkan bahwa rasa puas atas pekerjaan berdampak pada

peningkatan komitmen organisasional pada perawat.

6. Kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh negatif stres kerja terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti stres kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasional tanpa keberadaan variabel kepuasan kerja.
7. Dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi penuh, religiusitas memiliki pengaruh positif dan kuat terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak dapat berdampak besar pada komitmen organisasional jika tidak ada kepuasan kerja.

## 5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, terdapat beberapa implikasi bagi Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi. Berikut adalah uraiannya :

1. Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja yang dialami karyawan akan berdampak pada rendahnya rasa puas mereka terhadap pekerjaan. Bagi Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi, komitmen organisasional dapat ditingkatkan dengan cara mempererat hubungan antar rekan kerja. Rumah sakit dapat mengadakan kegiatan rekreasi pada hari penting seperti Hari Perawat Sedunia. Dalam kegiatan tersebut juga bisa diadakan kegiatan lomba yang dapat meningkatkan keakraban antar perawat. Hadiah dari kegiatan lomba tersebut dapat menjadi simbol penghargaan untuk perawat atas kerja kerasnya.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Bagi Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi, kepuasan perawat dapat ditingkatkan dengan cara mengadakan kegiatan keagamaan secara rutin seperti mendengarkan ceramah agama. Dari kegiatan tersebut diharapkan dapat menumbuhkan kesadaran dan meningkatkan religiusitas perawat. Sehingga,

rasa puas perawat Ibnu Sina Bukittinggi akan pekerjaannya ikut meningkat.

3. Penelitian menemukan bahwa stres kerja yang tak terkendali dapat berdampak pada rendahnya komitmen organisasional. Oleh karena itu, Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi perlu menangani stres yang dialami perawatnya. Salah satu cara dapat dilakukan dengan mengadakan seminar mengenai cara mengelola stres dan merespon stres bagi perawat. Diharapkan dari kegiatan tersebut perawat Ibnu Sina Bukittinggi lebih terbiasa untuk menangani stres yang mereka alami. Sehingga, komitmen organisasional perawat dapat ditingkatkan seiring dengan rendahnya stres kerja.
4. Penelitian menemukan bahwa religiusitas tidak dapat berpengaruh kuat terhadap komitmen organisasional. Bagi perawat Ibnu Sina Bukittinggi, hendaknya tidak hanya meningkatkan rasa percaya saja terhadap ajaran keagamaan. Rasa percaya tersebut juga perlu didampingi dengan bentuk fisik dari rasa percaya itu sendiri. Berdasarkan tanggapan responden ditemukan bahwa perawat Ibnu Sina Bukittinggi masih sedikit mengerjakan zikir. Sehingga, rumah sakit bisa memfasilitasi perawat untuk ikut kegiatan keagamaan secara rutin seperti kegiatan zikir.
5. Hasil penelitian menyatakan bahwa rasa puas yang meningkat juga dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Berdasarkan tanggapan responden ditemukan bahwa hubungan perawat dengan atasannya kurang berjalan dengan baik. Oleh karena itu, rumah sakit perlu meningkatkan hubungan yang seharusnya untuk atasan dan bawahan. Hal ini dapat dilakukan salah satunya dengan cara mengadakan lokakarya untuk membangun hubungan emosi yang baik antara atasan terhadap bawahannya.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa studi yang dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi ini jauh dari kata sempurna dan tidak sepenuhnya mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, keterbatasan penelitian ini dimaksudkan untuk menjadi pedoman bagi penelitian selanjutnya. Berikut adalah keterbatasan pada penelitian ini:

1. Penelitian ini hanya menguji pengaruh stres kerja dan religiusitas terhadap komitmen organisasional dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasinya.
2. Penelitian ini hanya dilakukan untuk karyawan di rumah sakit dan karyawan yang menganut agama Islam.
3. Sampel yang digunakan tidak banyak dan merata keseluruhan perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi.

### 5.4 Saran Penelitian

Dari keterbatasan peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini, maka ada beberapa saran untuk peneliti selanjutnya dengan topik serupa, yakni sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya dapat menambah atau mengganti variabel lain yang berpotensi menjelaskan komitmen organisasional pada organisasi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit. Salah satu contoh variabel yang bisa ditambahkan adalah dukungan organisasi.
2. Untuk penelitian selanjutnya, sampel penelitian bisa pada instansi lain dengan memperhatikan alat ukur yang sesuai, contohnya pada guru honorer yang digaji tidak sesuai dengan jasanya.
3. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya menggunakan sampel kuantitas yang tinggi agar data yang dihasilkan relevan dan akurat.