

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Pada bab ini menjelaskan tentang seluruh hasil kesimpulan dari apa yang dibahas pada bab sebelumnya. Pembahasannya meliputi kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan dalam penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya. Tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, konflik kerja terhadap stres kerja dengan dimediasi semangat kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner dalam bentuk beberapa lembaran kertas kepada perawat yang bekerja di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi dengan jumlah responden sebanyak 155 responden. Setelah kuesioner dikembalikan data yang didapat diolah menggunakan *software Microsoft Exel* dan *SmartPLS 3.3.9*.

#### **1.1 Kesimpulan Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu beban kerja, konflik kerja, stres kerja dan semangat kerja dengan objek penelitian perawat diruangan rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. Data ini diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada responden, adapun dalam pengukuran variabel pada penelitian ini yaitu: 10 item pernyataan untuk variabel beban kerja, 10 item pertanyaan variabel konflik kerja, 15 item

pernyataan stres kerja dan 12 item pernyataan untuk variabel semangat kerja. Setelah itu, data yang didapatkan diolah dengan *software SmartPLS 3.3.9*.

Dari tujuh hipotesis yang diajukan dari hasil analisis yang telah dilakukan ada tiga hipotesis yang diterima dan empat yang ditolak.

Berdasarkan hasil yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan:

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja perawat RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittingi. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka stres kerja menurun atau semakin rendah beban kerja yang diberikan maka stres kerja meningkat.
2. Beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap semangat kerja perawat RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittingi. Artinya beban kerja tidak mempengaruhi semangat kerja secara langsung pada perawat rumah sakit tersebut.
3. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittingi. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi konflik kerja yang terjadi pada perawat maka semakin tinggi stres kerja.
4. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja perawat RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittingi. Maka dapat diartikan semakin tinggi konflik kerja yang terjadi pada perawat maka

semangat kerja menurun atau semakin rendah konflik yang terjadi maka semakin semangat perawat bekerja.

5. Semangat kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja perawat RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi semangat bekerja perawat maka semakin rendah stres kerja yang dirasakan oleh perawat atau semakin rendah semangat kerja perawat maka semakin tinggi stres kerja.
6. Tidak terdapat hubungan pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja dimediasi dengan semangat kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa pada penelitian semangat kerja tidak mampu menjadi variabel mediasi dalam hubungan tidak langsung antara beban kerja terhadap stres kerja perawat.
7. Tidak terdapat hubungan pengaruh antara konflik kerja terhadap stres kerja dimediasi dengan semangat kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa pada penelitian semangat kerja tidak mampu menjadi variabel mediasi dalam hubungan tidak langsung antara konflik kerja terhadap stres kerja perawat.

## 1.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan didapatkan beberapa implikasi yang bermanfaat bagi RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi, diantaranya:

1. Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapatkan dari variabel beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja yaitu mengidentifikasi bahwasanya pekerjaan yang dilakukan oleh perawat yang bekerja di ruangan rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi sudah mampu dilaksanakan dengan baik sehingga stres kerja yang dirasakan oleh perawat tidak terasa. Rumah sakit dapat mempertahankan hal tersebut agar kinerja perawat tetap baik namun beban pekerjaan yang diberikan kepada perawat harus selalu diperhatikan dan melihat kemampuan perawat tersebut mampu atau tidak dalam melaksanakan tugas tersebut. Apabila perawat merasa tidak mampu melaksanakan rumah sakit harus memberikan pelatihan dan memberikan peralatan yang lebih baik lagi dalam bekerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja yaitu mengidentifikasi bahwa beban kerja yang diterima oleh perawat mampu dilaksanakan dengan baik dan hal tersebut dapat

meningkatkan semangat kerja walaupun tidak signifikan. Jadi sekarang rumah sakit harus dapat menciptakan semangat kerja perawat apabila diberikan beban kerja yang tinggi dengan cara memberikan gaji tambahan, apresiasi kinerja perawat dan meningkatkan lagi dukungan stres kerja agar semangat kerja lebih baik lagi.

3. Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapatkan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja hal menunjukkan bahwa rumah sakit RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi harus mampu untuk mengendalikan konflik yang terjadi pada perawat sehingga stres kerja yang dirasakan perawat bisa terkontrol. RSUD Dr. Achmad Bukittinggi perlu mengembangkan berbagai cara atau metode untuk mengontrol terjadinya konflik yang terjadi pada perawat ruangan rawat inap. Seperti rumah sakit membuka ruang berdiskusi mengenai permasalahan kerja, libatkan atasan apabila terjadinya suatu konflik dalam pekerjaan dan selalu melakukan evaluasi terhadap kinerja perawat. Sehingga pekerjaan yang dilaksanakan dapat berjalan dengan baik.

4. Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapatkan dari variabel konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak terjadi

konflik kerja maka semangat kerja perawat meningkat. Tetapi rumah sakit harus mempersiapkan metode apabila konflik kerja terjadi. seperti atasan menjadi pihak ketiga dalam menyelesaikan masalah tanpa menyudutkan salah satu pihak, membuat kotak saran agar perawat dapat jujur apabila terjadi konflik dan membuat program kerja yang berhubungan tentang kebersamaan.

5. Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapatkan dari variabel semangat kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja hal ini menunjukkan perawat yang bekerja diruangan rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi sudah bekerja dengan semangat. RSUD Dr. Achmad Mochtar harus mempertahankan semangat kerja perawat. Karena apabila semangat kerja perawat turun tentu akan berdampak terhadap kinerja perawat serta juga dapat menimbulkan stres saat bekerja. Hasil yang ditemukan sekarang baik tetapi suatu saat akan turun. Jadi perlu juga mempersiapkan metode apabila semangat kerja perawat turun. Seperti melakukan motivasi bekerja, memberikan apresiasi atas pekerjaan mereka serta perawat juga diberikan waktu hiburan.

### 1.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada perawat di ruangan rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi, peneliti menyadari bahwa hasil yang didapatkan tidaklah sempurna dan memiliki keterbatasan yang mempengaruhi dari hasil yang diinginkan. Oleh sebab itu, diharapkan keterbatasan ini dapat dipertimbangkan untuk penelitian yang akan datang. Berikut beberapa keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Objek penelitian hanya dilakukan kepada perawat yang bekerja di ruangan rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi.
2. Variabel yang digunakan hanya beban kerja, konflik kerja, stres kerja dan semangat kerja.
3. Ruang Lingkup penelitian ini hanya pada perawat ruangan rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi.

### 1.4 Saran Penelitian

Setelah melihat dari hasil penelitian, kesimpulan dan keterbatasan penelitian ini terdapat beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan objek penelitian seperti perawat rawat jalan agar mendapatkan gambaran kondisi seluruhan perawat yang bekerja dirumah sakit tersebut.

2. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel dengan tujuan hasil yang didapatkan lebih baik, seperti *work conflict family*, pemimpin dan struktur organisasi
3. Penelitian yang selanjutnya agar dapat melakukan penelitian pada instansi yang lain seperti perusahaan tambang dan teknologi.

