

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah kecerdasan emosional (X1), stress kerja (X2) kepuasan kerja (M) dan komitmen organisasi (Y). Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Sadikin Kota Pariaman dengan perawat sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan SmartPLS 4.0 sebagai software pengolahan data dan menggunakan data primer dengan kuesioner dalam mengumpulkan data.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini seperti yang sudah dijelaskan di bab sebelumnya adalah sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki perawat maka akan semakin meningkat kepuasan kerja.
2. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi stress kerja tidak akan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh perawat, maka akan semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi.

4. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi stress kerja tidak akan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan perawat, maka akan semakin tinggi komitmen organisasi yang dimilikinya.
6. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, artinya kecerdasan emosional dapat meningkatkan kepuasan kerja seiring dengan meningkatnya komitmen organisasi.
7. Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, semakin tinggi atau rendahnya stress kerja yang dialami oleh perawat, tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maupun komitmen organisasi

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa implikasi bagi Rumah Sakit dr. Sadikin Kota PARIAMAN, sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, tanggapan responden ditemukan bahwa perawat bisa merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain. Bagi Rumah Sakit dr. Sadikin, kecerdasan emosional yang dimiliki perawat sudah baik. Akan tetapi, masih bisa ditingkatkan dengan menerapkan budaya 5S, senyum, salam, sapa, sopan dan santun dan dapat dilakukan pelatihan manajemen emosi dan empati agar semakin baiknya kecerdasan

emosional yang dimiliki oleh perawat Rumah Sakit dr. Sadikin Kota Pariaman akan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi.

2. Berdasarkan Penelitian, jawaban responden dengan rata-rata terendah pada pernyataan perintah yang saya dapatkan bertentangan dengan yang diberikan oleh atasan saya. Pertanyaan pada kuesioner dilakukan dengan reverse. Hal ini berarti perintah yang diterima oleh perawat tidak bertentangan dengan yang diberikan oleh atasan mereka. Bagi Rumah Sakit dr. Sadikin, manajemen rumah sakit dapat melakukan pertemuan rutin agar terjalinnya komunikasi yang baik antara perawat dan atasan, serta perawat selalu mengerti perintah kerja yang harus dilakukan oleh perawat.
3. Berdasarkan hasil penelitian, perawat sulit untuk meninggalkan rumah sakit karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain. Perawat sudah memiliki komitmen dan loyalitas terhadap rumah sakit. Bagi Rumah Sakit hal ini harus dipertahankan dengan memberikan apresiasi dan pengakuan terhadap perawat dalam hal sekecil apapun, contohnya penghargaan terhadap perawat teladan.
4. Berdasarkan hasil penelitian, jawaban responden dengan rata-rata terendah pada pernyataan saya lebih suka melakukan pekerjaan lain. Jawaban responden adalah 23 orang responden tidak setuju dan 12 orang responden sangat tidak setuju. Hal ini berarti perawat sudah menyukai pekerjaan yang dilakukannya dibandingkan pekerjaan lain. Bagi Rumah

Sakit dr. Sadikin hal ini harus dipertahankan dan ditingkatkan dan akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan perawat yang baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan pada perawat Rumah Sakit dr. Sadikin Kota Pariaman jauh dari kata sempurna dan tidak sepenuhnya mencapai tujuan yang diharapkan. Ada beberapa aspek kelemahan dari penelitian ini yang perlu diperhatikan dan diperbaiki pada studi selanjutnya. Berikut beberapa keterbatasan penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada perawat Rumah Sakit dr. Sadikin Kota Pariaman
2. Sampel yang digunakan tidak banyak
3. Penelitian ini hanya menggunakan variabel kecerdasan emosional, stress kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi

5.4 Saran Penelitian

Ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Rumah Sakit dr. Sadikin Kota Pariaman, manajemen rumah sakit bisa memberikan pelatihan manajemen emosi dan empati kepada perawat.
2. Rumah Sakit dr. Sadikin Kota Pariaman dapat memberikan pelayanan konseling pada perawat untuk mengelola stress kerja secara aktif, dan menyediakan waktu dan tempat istirahat yang memadai.
3. Rumah Sakit dr. Sadikin Kota Pariaman memberikan pelatihan berkelanjutan pada perawat agar perawat memiliki rasa percaya diri untuk menghadapi tantangan di tempat kerja. Selain itu, manajemen perlu

mendorong adanya lingkungan kerja yang positif dengan pemberian penghargaan kepada perawat.

4. Bagi Rumah Sakit dr. Sadikin Kota Pariaman, manajemen rumah sakit memberikan peluang bagi perawat untuk mencoba pekerjaan-pekerjaan lain di rumah sakit, agar perawat tidak merasa bosan akan pekerjaannya. Lalu, manajemen rumah sakit melakukan seminar untuk memahami secara mendalam peran dan makna dari profesi keperawatan.

