

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan mengenai pengaruh kecerdasan emosional, komunikasi *interpersonal* dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada perawat rumah sakit negeri di Surabaya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap stres kerja pada perawat RS Negeri di Surabaya. Dengan level sig. nilai thitung variabel kecerdasan emosional sebesar 0,029 dan lebih rendah dari $\alpha = 0,05$ sehingga secara statistik kecerdasan emosional terbukti berpengaruh terhadap stres kerja. Semakin tinggi kecerdasan emosional perawat maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja perawat.
2. Variabel komunikasi *interpersonal* berpengaruh positif terhadap stres kerja pada perawat RS Negeri di Surabaya. Level sig. nilai t hitung variabel komunikasi *interpersonal* sebesar 0,000 dan lebih rendah dari $\alpha = 0,05$ sehingga secara statistik komunikasi *interpersonal* terbukti berpengaruh terhadap stres kerja. Semakin tinggi tingkat komunikasi *interpersonal* perawat maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja perawat. Karena komunikasi interpersonal yang efektif adalah jika komunikasi yang dilakukan merupakan hal yang menyenangkan bagi kedua belah pihak. Untuk menyesuaikan percakapan antara

perawat dan pasien tersebut perawat harus mampu berkomunikasi secara terbuka, empatik, dan bersifat ekspresif dalam berkomunikasi sehingga dapat membuat lawan bicara menjadi nyaman. Dan untuk melakukan hal itu perawat harus menyembuyikan stres pribadinya agar percakapan antara perawat dan pasien tetap berjalan seimbang.

3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja pada perawat RS Negeri di Surabaya. Level sig. nilai thitung variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 dan lebih rendah dari $\alpha = 0,05$ sehingga secara statistik lingkungan kerja terbukti berpengaruh terhadap stres kerja. Semakin baik lingkungan kerja perawat maka stres kerja perawat semakin meningkat. Banyaknya tekanan dan beban kerja yang tidak dapat ditanggung oleh perawat secara menyeluruh yang menimbulkan mereka stres, yang setiap hari yaitu melayani pasien maupun keluarga pasien yang berbeda, mereka dihadapkan pada resiko psikologis yang mereka hadapi, karena lingkungan yang baik pun tidak mempengaruhi beban dan tekanan dalam pekerjaan mereka. Ketidakpastian keadaan pasien yang setiap hari berbeda, rekan kerja maupun atasan yang memberikan tugas yang berbeda setiap harinya, yang juga merupakan ketidakpastian dalam menghadapi beban kerja setiap hari.

5.2 Saran

Melihat dari data analisis yang telah dilakukan terlihat ada beberapa masalah yang dialami perawat sehingga berdampak pada tingkat Kecerdasan emosional, komunikasi *interpersonal* dan lingkungan kerja. Ada beberapa saran yang diberikan untuk sakit negeri di surabaya dalam mengatasi masalah tersebut serta saran bagi peneliti selanjutnya :

1. Saran bagi Rumah Sakit Negeri di Surabaya

Hasil penelitian dapat memberikan saran-saran bagi manajemen Rumah Sakit Negeri di Surabaya untuk:

- a. Sebaiknya RS memberi kesempatan kepada perawat untuk mengungkapkan keluh, kesah, perasaan ataupun sekedar *sharing* misalkan dalam bentuk *meeting* bulanan.
- b. Sebaiknya RS memperbaiki hubungan komunikasi dengan semua perawat, misal memberi rasa positif terhadap kinerja mereka dengan memberi *reward* terhadap kinerja yang dicapainya.
- c. Sebaiknya RS memperbaiki tata letak Rumah sakit agar perawat dan tenaga medis lainnya mempunyai ruang gerak yang luas dalam menangani pasien
- d. Sebaiknya RS memberi jadwal shift yang adil bagi semua perawatnya

2. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti pengaruh kecerdasan emosional, komunikasi *interpersonal* dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen lainnya, seperti retensi kerja, kinerja karyawan dan perputaran karyawan, sehingga penelitian ini tidak hanya berhenti pada tingkat stres kerjanya saja, tetapi dapat lebih dikembangkan hingga

pengaruhnya terhadap apa yang dapat perawat alami setelah mengalami stres kerja yang berlebih.

- b. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk mengganti obyek penelitian, misalnya karyawan di bidang perbankan. Karena pekerjaan di bidang perbankan merupakan pekerjaan yang rentan dengan tingkat stres yang tinggi dan diuntut untuk pandai dalam berkomunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aw, Suranto., 2011, *Komunikasi Interpersonal*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
Bisnis. Yogyakarta: CAPS.
- Dewi, Sari Kusuma., dan Frianto, Agus, 2013, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 1, No. 4, pp 1055-1065
- Durianto, Darmadi., Sugiarto dan Tony Sitingjak, 2001, *Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Ghozali, Imam., 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas.
- Hair, Joseph F. et al, 2006, *Multivariate Data Analysis, Edisi keenam*. New Jersey: Pearson Education.
- Handoko , T.H, 1987, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, Ed 2. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Harjeet, Kaur Virk, 2011, Impact Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction, Organizational Commitment And Perceived Success, *International Journal of Arts & Sciences*, Vol. 4, No. 22, pp. 297-312
- Hutagalung, Inge, 2014, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi terhadap Manajemen Stres Kerja. *Jurnal Interaksi*, Vol. 3, No. 2, pp. 103-111
- Karambut, Christien A., dan Noormijati, Eka Afnan T, 2012, Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10, No. 3, pp. 655-668

- Koesmono, Teman., dan Dewi, Agnes Arshinta, 2007, Pengaruh Faktor-Faktor Stress Kerja Terhadap Kinerja Pada Perawat Rumah Sakit Di Kabupaten Tuban, *Ekuitas*, Vol. 11, No. 4, pp. 516-534
- Kuncoro, M., 2003, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan menyusun Tesis?*, Jakarta: Erlangga.
- Lindawati, Rita Dwi, 2014, Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdiklat Bea Dan Cukai, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 5, No. 1, pp 878-887
- Maryana, Kuswandi Jaya., Mulyadi, Dedi., dan Sulaeman, Eman, 2012, Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen*, Vol. 10, No. 1, pp. 1038-1046
- Masyhuri dan Zainuddin, M., 2008, *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dan Aplikasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Nitisemito, Alex S., 1980, *Management Personalialia (Management Sumber Daya Manusia)*, Jakarta: Sasmito Bross
- Purwanto, Djoko., 2006, *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga
- Ramadian, Gita, 2012, Waspada, Stres Intai 64 Persen Pekerja di Indonesia. Retrieved September 17, 2012, from <http://lifestyle.okezone.com/read/2012/09/17/198/691019/waspada-stres-intai-64-persen-pekerja-di-indonesia>
- Rizki, Muhammad., Hamid, Djamhur., dan Mayowan, Yuniadi, 2016, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 41, No. 1, pp. 9-15
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A., 2015, *Perilaku Organisasi*, Ed 16. Jakarta: Salemba Empat
- Rusli, M., 2014, *Pengelolaan Statistik yang menenangkan*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Sekaran, Uma., 2006. *Research Methods For Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, S., 2010, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Sunyoto, Danang, 2013, *Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan*
- Suwondo, Diah Indriani., dan Sutanto, Eddy Madiono, 2015, Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, pp 135-144
- Wiryanto, 2004, *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Grasindo.