

BAB V **SIMPULAN**

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *self efficacy*, lingkungan kerja non fisik, dan beban kerja terhadap stress kerja pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng pada Chamdani dan Al Maun, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis ke 1 diterima, artinya *self efficacy* mempunyai pengaruh terhadap stres kerja pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng pada Chamdani dan Al Maun. Artinya semakin baik kemampuan *self efficacy* yang dimiliki pegawai mampu menurunkan stres kerja.
2. Pengujian hipotesis ke 2 diterima, artinya lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh terhadap stres kerja pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng pada Chamdani dan Al Maun. Artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dirasakan pegawai mampu menurunkan stres kerja.
3. Pengujian hipotesis ke 3 diterima, artinya beban kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng pada Chamdani dan Al Maun. Artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai semakin tinggi juga stres kerja yang dirasakan oleh pegawai.

4. Pengujian hipotesis ke 4 diterima, artinya *self efficacy*, lingkungan kerja non fisik, dan beban kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap stres kerja pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng pada Chamdani dan Al Maun. Artinya peran ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap stres kerja.

5.2. Keterbatasan

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Penelitian ini hanya menggunakan metode survey melalui kuesioner, sehingga simpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrument secara tertulis.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada ruang bangsal Chamdani dan Al Maun.
3. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel *self efficacy*, lingkungan kerja non fisik, beban kerja, dan stres kerja pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng pada Chamdani dan Al Maun.
4. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pegawai Rumah Sakit PKU

Muhammadiyah Sruweng pada Chamdani dan Al Maun, sehingga untuk penelitian lebih lanjut perlu menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja fisik, kompensasi dan lain-lain.

5. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

5.3. Implikasi

Implikasi yang dapat disampaikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

5.3.1. Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng pada Chamdani dan Al Maun yaitu sebagai berikut:

1. Bagi manajemen Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng pada Chamdani dan Al Maun harus memperhatikan faktor *self efficacy* pada pegawainya. *Self efficacy* pada penelitian ini memiliki pengaruh terhadap stres kerja. Hal ini berarti bahwa

perlunya menumbuhkan *self efficacy* dari dalam diri perawat untuk menurunkan stres kerja dengan cara salah satunya yaitu membuat *schedule* terkait pekerjaan, lebih mempelajari dan beradaptasi dengan hal baru dalam pekerjaannya, ketika menghadapi masalah atau hal yang sulit perawat perlu berkompromi dengan rekan kerjanya untuk menemukan solusi yang tepat dalam asuhan keperawatan pada bangsal Chamdani dan Al Maun. Selain itu perlu diadakan kegiatan rutin pelatihan manajemen stres.

2. Bagi manajemen Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng pada Chamdani dan Al Maun harus memperhatikan suasana lingkungan kerja non fisik pada pegawainya. Hasil penelitian ini dapat di jadikan sumber informasi dan dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja non fisik perawat khususnya pada bangsal Chamdani dan Al Maun untuk meningkatkan bagian hubungan antar kerja sama perawat, hubungan yang sehat dan produktif antara rekan kerja, pemimpin, dan anggota tim. Hal ini mencakup komunikasi yang efektif, dukungan tim, resolusi konflik yang adil, dan pengakuan atas kontribusi individu. Dengan menciptakan dan memelihara lingkungan kerja non fisik yang positif.
3. Bagi manajemen Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng pada Chamdani dan Al Maun harus memperhatikan faktor

beban kerja yang dibebankan pada pegawainya. Beban kerja pada penelitian ini memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng pada Chamdani dan Al Maun sebaiknya dapat menurunkan tingkat stres kerja perawatnya dengan menurunkan tekanan dalam beban kerja perawat pada rumah sakit. Beban kerja yang berlebihan akan memicu naiknya tingkat stres kerja pada perawat. Mengurangi beban kerja secara kuantitatif merupakan solusi untuk menurunkan tingkat stres kerja. Maka dari itu, rumah sakit sebaiknya memperhatikan aspek beban kerja kuantitatif yang merupakan jumlah pekerjaan yang berlebihan diiringi dengan waktu yang tidak mencukupi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, hal tersebut dirasakan oleh perawat. Dengan memberikan jumlah pekerjaan yang seleyaknya atau pembagian pekerjaan dengan jelas dengan perawat secara merata dan dengan disediakan waktu yang cukup takkan membuat perawat merasakan beban kerja berlebihan kuantitatif lagi dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari sehingga akan menurunkan tingkat stres kerja pegawainya.

5.3.2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran

mengenai rujukan-rujukan yang mempengaruhi dalam penelitian ini.

Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu:

a. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Stres Kerja

Menurut Sumaila dan Rossanty (2022) *self efficacy* merupakan suatu kepercayaan diri yang muncul dan dimiliki setiap individu agar memperoleh hasil kinerja yang baik supaya tercapainya tujuan yang ingin diraih. Sehingga dengan adanya muncul suatu kepercayaan diri yang dimiliki mampu membuat seseorang meraih keberhasilannya.

Berdasarkan hasil penelitian variabel *self efficacy* mempunyai pengaruh terhadap stres kerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,540 > t_{tabel} sebesar 1,688 dan nilai signifikansinya 0,016 lebih kecil dari 0,050. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dugaan pada hipotesis yang berbunyi diduga *self efficacy* berpengaruh terhadap stres kerja Pegawai RS PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen dapat diterima. Artinya Hipotesis 1 pada penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan atau diperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizki (2021), hasil penelitian membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap stres kerja perawat pada Rumah Sakit.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stres Kerja

Menurut Sedarmayanti (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang terhadap stres kerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 5,567 > t_{tabel} sebesar 1,688 dan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,050. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dugaan pada hipotesis yang berbunyi diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap stress kerja Pegawai RS PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen dapat diterima. Artinya Hipotesis 2 pada penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan atau diperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irbayuni (2022), hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap stres kerja perawat pada Rumah Sakit.

c. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Menurut Rolos et al (2018), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit

organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih.

Berdasarkan hasil penelitian beban kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,479 > t_{tabel} sebesar 1,688 dan nilai signifikansinya 0,018 lebih kecil dari 0,050. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dugaan pada hipotesis yang berbunyi diduga beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja Pegawai RS PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen dapat diterima. Artinya Hipotesis 3 pada penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan atau diperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Firdaus (2022), hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja yang berlebihan berpengaruh terhadap stres kerja perawat pada Rumah Sakit.

- d. Pengaruh *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Secara Bersama-sama atau Simultan.

Berdasarkan analisis perhitungan statistic menggunakan spss untuk variabel *self efficacy*, lingkungan kerja non fisik, dan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja secara bersama-sama atau simultan, karena nilai

t_{hitung} sebesar 16,151 > t_{tabel} sebesar 2,87 dan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,050. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dugaan pada hipotesis yang berbunyi diduga *self efficacy*, lingkungan kerja non fisik, dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja Pegawai RS PKU Muhammadiyah Sruweng Kebumen dapat diterima. Artinya Hipotesis 4 pada penelitian ini dapat diterima.

- e. Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,538 artinya 53,8% stres kerja di pengaruhi oleh variabel *self efficacy* (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), dan beban kerja (X_3), sedangkan sisanya 46,2% (100%-53,8%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini seperti variabel kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja fisik, kompensasi dan lain-lain.