

BAB V

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1. Simpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Stres kerja memiliki pengaruh yang negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung = $-2,062 <$ dari t tabel = $-1,665$. Artinya bahwa jika stres kerja pegawai semakin tinggi dapat semakin menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai begitu pula sebaliknya apabila tingkat stres pegawai semakin menurun maka semakin dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung = $3,664$ lebih besar dari nilai t tabel = $1,665$. Artinya bahwa adanya pengaruh positif ini. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai, dan begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja pegawai maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja pegawai.

5.2. Keterbatasan

. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, seperti :

1. Responden penelitian berasal dari satu rumah sakit yang ada di Kabupaten Madiun.
2. Besarnya $Adj R^2$ $46,2\%$ dan masih ada $35,8\%$ faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

5.3. Saran

5.3.1 Saran Praktis

1. Dari nilai rata-rata indikator stres kerja, terdapat 2 indikator yang memiliki rata-rata tertinggi dari indikator lainnya yaitu: kurangnya waktu istirahat pegawai Rumah Sakit Caruban dan kesulitan dalam memenuhi standar kerja, sehingga untuk menurunkan tingkat stres yang dirasakan tenaga medis dan non medis, Manajemen RSUD Caruban dapat memperhatikan lebih seksama tentang penjadwalan kerja shift baik untuk

tenaga medis maupun non medis, sehingga waktu istirahat pegawai lebih baik, dan bila perlu dilakukan rekrutmen baru mengingat kebutuhan tenaga di rumah sakit saat ini semakin meningkat. Selain itu, untuk memenuhi meningkatnya tuntutan masyarakat tentang kompetensi tenaga medis dan non medis, manajemen rumah sakit dapat mengikutkan tenaga medis dan non medis pada pelatihan dan pengujian kompetensi yang harus dipenuhi sesuai standar yang berlaku secara nasional atau pun memprogramkan pendidikan lanjut dari tenaga medis dan non media yang memang berpeluang untuk ditingkatkan dari segi kompetensi pendidikannya. Hal-hal tersebut perlu diupayakan rumah sakit, agar kepuasan kerja tenaga medis dan non medis yang dimiliki semakin meningkat lagi dari yang sebelumnya.

2. Peningkatan kepuasan kerja tenaga medis dan non medis, juga dapat dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja baik dari motivasi diri dan motivasi dari pihak rumah sakit. Hal ini ditunjukkan dari nilai rata-rata indikator pengukuran motivasi kerja, terdapat nilai rata-rata sedang yaitu tentang kesukaan pada pekerjaan yang menarik dan menantang, kebahagiaan yang dirasakan jika dapat berbuat sesuatu yang menyenangkan, merasa menjadi pengendali di lingkungan kerja, dan bersedia bekerja keras untuk memperoleh penghargaan. Manajemen rumah sakit dapat memberikan program-program motivasi diri, mengadakan kegiatan yang menciptakan kedekatan dan kekeluargaan antar sesama pegawai dengan tetap memperhatikan proses, serta menawarkan penghargaan yang inovatif dan menarik tenaga medis dan non medis bersemangat untuk meraihnya.

5.3.2. Saran Akademik

Bagi penelitian selanjutnya, jika obyek penelitiannya sama (rumah sakit) dapat menambahkan variabel lain yang diprediksikan mempengaruhi kepuasan kerja tenaga medis dan non medis, serta dapat melakukan penelitian pada rumah sakit lain di Kabupaten Madiun atau pun kota

Madiun yang memiliki sumber daya lebih banyak agar mendapatkan sampel yang lebih besar lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka: Cipta
- Asih, G.Y., Widhiastuti, H., dan Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press
- Bahri, M.S. (2018). *Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi terhadap kinerja dosen*. Surabaya: CV. Jakad Publishing Surabaya
- Batjo, N. dan Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur
- bppsdmk.kemkes.go.id, diakses pada 15 Oktober 2021
- Cahyono, E.W. (2019). *The Power Of Gratitude: Kekuatan Syukur dalam Menurunkan Stres Kerja*. Sleman: Deepublish.
- Dewi, N.I.E., dan Netra, G.S.K. (2015) *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant and Spa Legian Kuta-Bali*. Jurnal Penelitian. Vol. 4, No. 7, Universitas Udayana, Bali, diunduh dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/12577>, pada 4 Oktober 2021
- Fadhilah, M. L. (2010). *Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java)*. Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang, diunduh dari <https://eprints.undip.ac.id>, pada 14 Oktober 2021.
- Ghani, Ahmad. (2021). *Tabel T Statistik, Cara Membaca dan Menggunakannya*, diakses dari <https://rumusbilangan.com/tabel-t>, pada tanggal 8 Januari 2022.
- Ghozali, I. (2002). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (4th ed.)* Yogyakarta : Liberty.
- _____. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Spss (edisi ke-4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro-

Hamsinah, Sjahrudin, H., dan Gani, M. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Penelitian. Vol. 2, hal. 62-77, diunduh dari https://www.researchgate.net/publication/320856854_PENGARUH_GAYA_KEPEMIMPINAN_DAN_STRES_KERJA_TERHADAP_KEPUASAN_KERJA_KARYAWAN/link/59feadfc0f7e9b9968c48181/download

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara

<http://pusat.pengobatan.com/blog/rsud-caruban> (2020), diakses pada tanggal 10 Oktober 2021.

<http://bppsdmk.kemkes.go.id/>, 2021, diakses pada tanggal 10 Oktober 2021

<https://rsudcaruban.madiunkab.go.id>, 2021, diakses pada tanggal 8 Oktober 2021

Ilmahi, S.D. (2017). *Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Perawat RS. Amelia Pare)*. Diunduh dari <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/3579/3192>, pada tanggal 10 Oktober 2021.

ILO , I.L.O. 2013. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Keselamatan dan Kesehatan Sarana untuk Produktivitas*. Bahasa Ind ed. Jakarta: SCORE.

International Labour Organization. 2013. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sarana untuk Produktivitas*. Jakarta: SCORE

Indahingwati, A., dan Nugroho, N.E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya PT. Scopindo Media Pustaka

Isnan, M.A. (2013). *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Online Reservation Ticket Terhadap Kepuasan Pelanggan*. Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang, diunduh dari <https://eprints.undip.ac.id>, pada tanggal 4 Oktober 2021

Kusuma N.N.A.dan Budiono (2017). *Analisis pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja*. Jurnal Ilmu Manajemen, 5 (4), 1-5, Universitas Negeri Surabaya, diunduh dari <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/21928>, pada tanggal 5 Oktober 2021

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta

- Mukhtar, A. (2021). *Stres Kerja dan Kinerja di Lembaga Perbankan Syariah*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management
- Nasrani, L dan Purnawati, S. 2020. *Perbedaan Tingkat Stres Antara Laki-Laki dan Perempuan Pada Peserta Yoga di Kota Denpasar*. Jurnal penelitian, Universitas Udayana, diunduh dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/eum/article/download/18109/11754>
- Oemar, U. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin*. Jurnal Penelitian, Vol. 2, No.2, STIE Rahmadiyah, diunduh dari <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/249/259>, pada tanggal 5 Oktober 2021
- Prasetio, A.P. dan Hayuningrat, H. (2017). Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Harian Umum Fajar Cirebon. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 4 (1): 247-256
- Priyono dan Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Purnomo, I.H. Rattu, J.M., dan Kawatu, P.A.T. (2016). *Hubungan Antara Motivasi dan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bitung*. Jurnal Penelitian, Universitas Sam Ratulangi, diunduh dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/23046>, pada tanggal 4 Oktober 2021
- Rahayu, E. dan Ajimat. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata*. Jurnal Penelitian Vol. 1 No.1, Universitas Sam Ratulangi, diunduh dari <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/1997>, pada tanggal 5 Oktober 2021
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UB Press
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management, Eleventh Edition*, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.

- Saleh, Russeng, dan Tadjuddin. (2020). *Manajemen Stres Kerja*. Sleman: Deepublish.
- Septiawan, B., Masrunik, E., dan Rizal. (2020). *Motivasi Kerja dan Generasi Z (teori dan penerapan)*. Jakarta: Zaida Digital Publishing
- Siregar, R.T. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis
- Sugianto, Frana A. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Madubaru Yogyakarta). *Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran", Yogyakarta*. Diunduh dari <http://repository.upnyk.ac.id>, pada tanggal 4 November 2021.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, I., dan Bintang, M.R. (2017). *The Analysis Of Stres Management In Press Companies: Study of PJTV*. *Jurnal Penelitian*. Vol. 2, No.3, Universitas Padjajaran, diunduh dari <http://jurnal.unpad.ac.id/adbispreneur/article/view/16494>, pada tanggal 5 Oktober 2021.
- Sutanto, Alex. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres terhadap Kepuasan Kerja pada PT Delta Multi Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, Vol 18 (1): 60-68, diunduh dari http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi, pada tanggal 10 Oktober 2021.
- Sutrisni. (2010). *Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, Desain Produk, Harga dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Pelanggan Indosat IM3 Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang, diunduh dari <https://eprints.undip.ac.id>, pada tanggal 4 Oktober 2021
- Suwarto. (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sorini Agro Asia Corporindo Tbk, Cabang Lampung*. *Jurnal Penelitian*. Vol. 8, No.2

- Tukimin. (2014). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Sumatera Utara. *Kultura*, Vol. 15 (1): 4194-4384
- Tumanggor, R.O. (2018). *Kepuasan Kerja dan Subjective Well-Being Dari Persepektif Psikologi Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Umar, H. (2002). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- _____. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Utama, Z.M. (2020). *Sumber Daya Manusia Konsep Dasar dan teori*. Jakarta: UNJ Press
- Vanchapo, A.R. (2021). *Motivasi Kerja dan Prestasi Perawat*. Pasuruan CV. Penerbit Qiara Media
- Wibowo, I.Gede P., Riana, G. dan Putra, M.S. (2015). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol 4 (2) : 125-145, diunduh dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/11350>, pada tanggal 14 Oktober 2021
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga peduli pengembangan pendidikan Indonesia (LPPPI)