

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

1. Hasil penelitian pada 121 Perawat rawat inap di RSUD dr. Gondo Suwarno Ungaran jenis kelamin terbanyak yaitu perempuan 49 (40,5%) responden, usia terbanyak 41-59 tahun 64 (52,9%), pendidikan terakhir S1 Ners 85 (70,2%) lama kerja 6-10 tahun 86 (72,1%), status kepegawian PNS 88 (72,7%).
2. Hasil penelitian pada 121 Perawat rawat inap di RSUD Gondo Suwarno Ungaran dengan lingkungan kerja non fisik kurang sebanyak 72 (59,5%) responden, lingkungan kerja non fisik cukup sebanyak 20 (16,5%) responden, lingkungan kerja non fisik baik 29 (24,0%)
3. Hasil penelitian pada 121 Perawat rawat inap di RSUD Gondo Suwarno Ungaran dengan stress kerja dengan stress ringan 11 (9,1%) responden, stress sedang 69 (57,0%), dan stress berat 41 (33,9%) responden.
4. Pada penelitian ini di dapatkan hasil uji Rank Spearman Lingkungan kerja non fisik dengan stress kerja pada perawat di ruang rawat inap di RSUD dr. Gondo Suwarno Ungaran yaitu di dapatkan *P-value* $0,000 > 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan stress kerja pada perawat rawat inap di RSUD dr. Gondo Suwarno Ungaran dengan nilai (*r*) 0,673.

B. Saran

1. Bagi Tenaga Kesehatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya lingkungan kerja non fisik (hubungan interpersonal, komunikasi, dukungan atasan, dan budaya kerja) terhadap tingkat stres kerja.

2. Bagi RSUD dr. Gondo Suwarno Ungaran

Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi manajemen rumah sakit dalam menyusun kebijakan terkait pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja non fisik yang kondusif.

3. Bagi Perawat

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman perawat mengenai faktor-faktor lingkungan kerja non fisik yang berpengaruh terhadap stres kerja.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti topik serupa, baik dengan variabel yang sama maupun dengan menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan stres kerja perawat, seperti beban kerja, kepuasan kerja, atau dukungan organisasi.

