

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh stres kerja dan *emotional intelligence* terhadap *employee well being* melalui kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Rujukan BPJS Kota Surabaya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Stres kerja tidak menjadi faktor yang memengaruhi *employee well being* pada perawat di Rumah Sakit Umum Rujukan BPJS Kota Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa tingginya maupun rendahnya tingkat stres kerja yang dirasakan perawat tidak secara langsung memengaruhi *employee well being*. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa perawat tetap mampu menjaga kesejahteraan dalam bekerja meskipun menghadapi berbagai tuntutan dan tekanan pekerjaan.
2. *Emotional intelligence* menjadi salah satu faktor yang mendukung *employee well being* perawat di Rumah Sakit Umum Rujukan BPJS Kota Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan perawat dalam mengenali, mengelola, dan mengendalikan emosi, maka semakin tinggi *employee well being* yang dirasakan. Kemampuan tersebut membantu perawat menghadapi berbagai tantangan pekerjaan sehingga mampu menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif.

3. Stres kerja tidak menjadi faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Rujukan BPJS Kota Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa tingginya maupun rendahnya tingkat stres kerja yang dirasakan perawat tidak secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa perawat tetap mampu menjalankan tugas dan mempertahankan kepuasan kerjanya meskipun menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi.
4. *Emotional intelligence* menjadi salah satu faktor yang mendukung kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Rujukan BPJS Kota Surabaya. Semakin tinggi kemampuan perawat dalam mengenali, memahami, dan mengendalikan emosi diri maupun orang lain, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kemampuan mengelola emosi membantu perawat menghadapi tekanan pekerjaan secara lebih efektif sehingga menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif.
5. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mendukung *employee well being* perawat di Rumah Sakit Umum Rujukan BPJS Kota Surabaya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan perawat, semakin baik pula *employee well being* yang dimiliki. Kepuasan terhadap pekerjaan membantu perawat menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif sehingga mendukung kesejahteraan dalam bekerja.
6. Kepuasan kerja tidak menjadi faktor yang menjelaskan hubungan antara stres kerja dan *employee well being* perawat di Rumah Sakit Umum Rujukan BPJS Kota Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap

employee well being tidak berlangsung melalui kepuasan kerja. Tinggi rendahnya stres kerja yang dialami perawat tidak terbukti memengaruhi kesejahteraan kerja mereka melalui perubahan tingkat kepuasan kerja.

7. kepuasan kerja menjadi salah satu mekanisme yang menghubungkan *emotional intelligence* dengan *employee well being* perawat di Rumah Sakit Umum Rujukan BPJS Kota Surabaya. Kemampuan perawat dalam mengelola emosi terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan *employee well being*. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi mekanisme penting yang menjembatani hubungan antara *emotional intelligence* dan *employee well being*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijabarkan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak rumah sakit maupun peneliti selanjutnya.

1. Bagi Rumah Sakit

- a. Meskipun stres kerja tidak menjadi faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, pihak rumah sakit tetap perlu memperhatikan faktor-faktor penyebab stres kerja yang dialami perawat. Rumah sakit disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap beban kerja, sistem penjadwalan shift, serta pembagian tugas agar tidak menimbulkan kelelahan fisik maupun mental yang berlebihan. Upaya tersebut penting untuk menjaga kualitas pelayanan serta kesehatan tenaga keperawatan dalam jangka panjang.

- b. Mengingat *emotional intelligence* menjadi salah satu faktor yang mendukung kepuasan kerja, rumah sakit disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan pengembangan kecerdasan emosional secara berkala. Program tersebut dapat berupa pelatihan komunikasi interpersonal, manajemen konflik, pengelolaan emosi, maupun pelayanan prima. Melalui program tersebut, perawat diharapkan mampu menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik dan tetap memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien.
- c. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu mekanisme yang menghubungkan *emotional intelligence* dengan *employee well being*, pihak rumah sakit perlu meningkatkan faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja perawat. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pemberian apresiasi terhadap kinerja, kesempatan pengembangan karier yang jelas, sistem promosi yang transparan, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan suportif.
- d. Rumah sakit juga disarankan untuk memperkuat program kesejahteraan karyawan (*employee well being*) melalui penyediaan fasilitas pendukung kesehatan fisik dan mental, seperti layanan konseling psikologis, program kesehatan kerja, kegiatan peningkatan kebersamaan tim, serta penyediaan ruang istirahat yang memadai. Langkah tersebut dapat membantu meningkatkan kesejahteraan

perawat sekaligus mendukung kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *employee well being perawat*, seperti beban kerja, *burnout*, dukungan organisasi, *work-life balance*, komitmen organisasi, maupun lingkungan kerja sehingga model penelitian menjadi lebih komprehensif.
- b. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk memperluas objek penelitian pada rumah sakit swasta, rumah sakit daerah, maupun fasilitas kesehatan lainnya sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan digeneralisasikan secara lebih luas.