

BAB V

PENUTUP

V. 1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian ini berjudul “Hubungan Persepsi Perawat tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Budaya Organisasi dengan Stres Kerja pada Perawat di RS TK. II Moh. Ridwan Meuraksa” dilakukan pada bulan Maret hingga Agustus 2025 dengan *total sampling* 119 perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat berusia < 30 tahun sebanyak 69 orang (58%). Dari segi jenis kelamin, perawat didominasi oleh perempuan sebesar (88,2%), dengan tingkat pendidikan mayoritas yaitu lulusan vokasi (D3) sebanyak 103 orang (86,6%), sementara untuk masa kerja mayoritas perawat memiliki masa kerja < 5 tahun (50,4%), dan ketika dilihat dari status pernikahan mayoritas perawat sudah menikah sebesar (63,9%). Data diatas merupakan gambaran mengenai karakteristik perawat yang dapat membantu memahami kondisi tenaga perawat di RS TK. II Moh. Ridwan Meuraksa.

Berdasarkan hasil analisis distribusi frekuesi variabel penelitian, didapatkan bahwa pada variabel independen, gaya kepemimpinan secara umum didominasi oleh kategori tinggi sebanyak 64 orang (53,8%). Jika dilihat lebih rinci, gaya kepemimpinan demokratis mayoritas berada pada kategori tinggi sebanyak 66 orang (55,5%), gaya kepemimpinan otoriter mayoritas berada kategori tinggi sebanyak 63 orang (52,9%), dan gaya kepemimpinan laissez-faire paling mayoritas pada kategori tinggi sebanyak 75 orang (63%). Selain itu, budaya organisasi di tempat kerja perawat mayoritas dinilai baik oleh responden yaitu sebanyak 64 orang (53,8%). Sementara itu, pada variabel dependen, tingkat stres kerja perawat menunjukkan hasil yang mayoritas berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 62 orang (52,1%). Temuan ini memperlihatkan bahwa sebagian besar perawat mengalami stres kerja dengan tingkat yang relatif tinggi dalam lingkungan kerjanya.

Hasil uji bivariat menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara usia, jenis kelamin, masa kerja dengan stres kerja pada perawat di RS TK. II Moh. Ridwan Meuraksa dengan nilai *p-value* < 0,05. Sementara itu untuk karakteristik tingkat pendidikan dan status pernikahan tidak terdapat hubungan dengan stres kerja di RS TK. II Moh. Ridwan Meuraksa dengan nilai *p-value* > 0,05 cenderung negatif bahwa perawat telah menikah dan belum menikah sama-sama berpeluang mengalami stres.

Temuan ini juga memperlihatkan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja pada perawat di RS TK. II Moh. Ridwan Meuraksa dengan *p-value* sebesar 0,002. Begitu pula dengan masing-masing gaya kepemimpinan yang terdiri dari demokratis, otoriter, dan *laissez-faire* yang memiliki hubungan dengan stres kerja ditandai dengan nilai *p-value* < 0,05. Sementara itu, variabel budaya organisasi juga memiliki hubungan yang signifikan terhadap stres kerja pada perawat di RS TK. II Moh. Ridwan Meuraksa dengan nilai *p-value* sebesar 0,049 ($p < 0,05$) cenderung positif dan kearah kanan.

Hasil uji multivariat memperlihatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis didapatkan nilai *p-value* sebesar 0,019 dengan nilai Exp (B) sebesar 0,368 (95% CI = 0,159-0,851) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan dengan stres kerja. meskipun demikian, terdapat kecenderungan bahwa perawat dengan persepsi gaya kepemimpinan demokratis tinggi memiliki peluang 0,368 kali lebih kecil untuk mengalami stres kerja tinggi dibandingkan perawat dengan persepsi gaya kepemimpinan demokratis rendah.

Pada gaya kepemimpinan otoriter didapatkan nilai *p-value* sebesar 0,064 dan nilai Exp (B) 2,159 (95% = 0,957-4,874) menunjukkan bahwa hubungan yang tidak signifikan. Namun, perawat yang menilai gaya kepemimpinan otoriter tinggi cenderung memiliki peluang 2,159 kali lebih besar untuk mengalami stres kerja tinggi dibandingkan perawat dengan persepsi gaya kepemimpinan otoriter rendah. Sementara itu, gaya kepemimpinan *laissez-faire* menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,002 dengan nilai Exp (B) 0,238 (95% CI = 0,097-0,580), hasil ini menandakan hubungan yang signifikan dengan stres kerja. perawat dengan persepsi gaya kepemimpinan *laissez-faire* tinggi memiliki peluang 0,238 kali lebih kecil untuk mengalami stres kerja tinggi dibandingkan dengan perawat dengan persepsi gaya

kepemimpinan *laissez-faire* rendah, sehingga gaya kepemimpinan ini bersifat protektif terhadap stres kerja.

Pada variabel budaya organisasi mendapatkan nilai *p-value* sebesar 0,556 dengan nilai Exp (B) 0,763 (95% CI = 0,311-1,875) hasil ini menunjukkan tidak ada hubungan signifikan dengan stres kerja. perawat dengan budaya organisasi baik memiliki peluang 0,763 lebih kecil untuk mengalami stres kerja tinggi dibandingkan dengan perawat dengan budaya organisasi kurang baik. Sehingga dieliminasi secara otomatis melalui metode stepwise, meskipun budaya organisasi yang baik cenderung menurunkan peluang stres kerja. karena perawat berkompten.

V. 2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini, diharapkan hasil ini mampu menjadi masukan untuk pihak manajemen rumah sakit dan kepala ruangan guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif karena suasana yang nyaman, aman, dan suportif mampu mendukung kinerja serta kesejahteraan perawat, serta memperhatikan kesejahteraan psikologis perawat. Penerapan gaya kepemimpinan yang efektif serta penguatan budaya organisasi yang positif perlu terus ditingkatkan agar dapat menurunkan stres kerja perawat. Manajemen rumah sakit diharapkan dapat memberikan perhatian yang lebih serius terhadap pengelolaan stres kerja perawat dengan menyusun dan menerapkan program manajemen stres secara terstruktur dan berkelanjutan. Upaya ini dapat dilakukan melalui penyediaan layanan dukungan psikologis, pelatihan pengelolaan stres, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif agar kesejahteraan perawat terjaga dan kualitas pelayanan keperawatan dapat ditingkatkan.

Bagi profesi perawat, hasil ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya peran gaya kepemimpinan kepala ruangan dan budaya organisasi terhadap stres kerja. Perawat diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja melalui komunikasi yang baik, kerja sama antar tim, serta menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kesejahteraan pribadi. Selain itu, kepala ruangan diharapkan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai, baik demokratis, *laissez-faire* secara proporsional, maupun otoriter yang

disertai komunikasi dan dukungan, guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menurunkan stres kerja perawat.

Bagi instansi pendidikan, hasil ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam pengembangan program pembelajaran dan pelatihan yang menekankan pada peningkatan kemampuan kepemimpinan serta pemahaman terhadap budaya organisasi di tempat kerja. Kegiatan tersebut dapat dilakukan melalui simulasi kepemimpinan, pelatihan komunikasi efektif, manajemen konflik, dan pengelolaan stres kerja. Dengan adanya program ini, diharapkan calon perawat maupun perawat pelaksana lebih siap menghadapi tantangan di lingkungan kerja, memiliki ketahanan psikologis yang baik, serta mampu menciptakan budaya kerja yang positif untuk menekan tingkat stres di rumah sakit.

Peneliti berharap hasil ini dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya. Peneliti berikutnya disarankan untuk menelusuri lebih dalam hubungan antara dimensi gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan stres kerja dengan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja atau strategi coping. Penelitian di masa mendatang juga dapat menggunakan metode yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau metode longitudinal agar hasil yang diperoleh lebih mendalam dan komprehensif.