

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat peneliti sampaikan sebagai berikut :

Bahwa penelitian “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Tingkat Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat ICU RSUD Muntilan Kabupaten Magelang”, menunjukkan tingkat kecerdasan emosional perawat *Intensive Care Unit* sebagian besar responden memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dan tingkat stres kerja yang ringan sehingga mempunyai kinerja perawat *Intensive Care Unit* yang baik. Penelitian uji korelasi menunjukkan ada hubungan dengan arah berbanding lurus antara kecerdasan emosional dengan kinerja perawat dengan terbukti  $H_0$  diterima. Sehingga semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki perawat ICU, maka kinerja yang ditampilkan juga akan semakin baik. Sebaliknya jika kecerdasan emosional buruk, maka kinerja perawat ICU akan menurun. Berbeda dengan tingkat stres kerja, mempunyai arah hubungan berbanding terbalik dengan kinerja perawat, artinya semakin berat stres kerja yang dialami perawat saat bekerja, maka kinerja yang ditampilkan akan menurun. Sebaliknya jika stres kerja ringan, maka kinerja perawat ICU baik. Berdasarkan hasil uji regresi linear ganda, kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja perawat

## B. Saran

Bertitik tolak dari kesimpulan yang sudah dikembangkan di atas maka direkomendasikan kepada :

### 1. Perawat Ruang ICU Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan Magelang

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh negatif antara tingkat stres kerja perawat dengan tingkat kinerja perawat dan pengaruh positif antara kecerdasan emosional dengan kinerja, maka perlu bagi semua perawat mengeliminasi stres kerjanya untuk meningkatkan kinerja dengan cara rekreasi atau refreshing dan meningkatkan kecerdasan emosional melalui pelatihan maupun sarasehan atau workshop ISQ.

### 2. Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan Magelang

Dengan adanya hasil uji statistik yang menyatakan ada pengaruh antara kecerdasan emosional dan tingkat stres kerja perawat dengan tingkat kinerja ruang ICU, maka hendaknya rumah sakit menyusun prosedur tetap tentang manajemen pengelolaan ruangan yang baik sehingga dapat tercipta suasana kerja yang kondusif, gaya kepemimpinan yang demokratis, tersedia prasarana dan sarana perawatan yang baik, sistem *reward* dan *punishment* yang tepat sehingga perawat dapat terhindar dari stres kerja dan dapat meningkatkan kinerjanya serta mengadakan pelatihan atau sarasehan tentang ISQ bagi semua perawat ICU.

### 3. Peneliti lain

- a. Hendaknya melakukan penelitian yang berhubungan dengan pengaruh

kinerja perawat ICU serta meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi adanya hubungan antara kedua variabel tersebut.

- b. Hendaknya melakukan penelitian tentang karakteristik dari penyebab stres kerja yang dirasakan perawat serta hal-hal yang dapat menurunkan maupun meningkatkan kinerja perawat dengan metode penelitian yang berbeda (penelitian kualitatif) dengan pendekatan observasional terutama tentang kinerja perawat, sehingga gambaran tentang stres kerja dan tingkat kinerja perawat, sehingga gambaran tentang stres kerja dan tingkat kinerja perawat serta kaitan dua variabel tersebut dapat diketahui dengan jelas.
- c. Melakukan penelitian dengan menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak dan lebih dari satu rumah sakit sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan.