

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat. Artinya, motivasi kerja tidak mempunyai kontribusi secara langsung terhadap kinerja perawat.
2. Sikap terhadap profesi keperawatan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat. Artinya, sikap terhadap profesi tidak mempunyai kontribusi secara langsung terhadap kinerja perawat.
3. Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja perawat. Artinya, kepuasan kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja perawat secara langsung.
4. Motivasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memengaruhi kepuasan kerja yang selanjutnya berdampak terhadap kinerja perawat.
5. Sikap terhadap profesi keperawatan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa sikap terhadap profesi memengaruhi kepuasan kerja yang selanjutnya berdampak terhadap kinerja perawat.

B. Implikasi

Dengan mengacu pada kesimpulan hasil penelitian ini, maka implikasi penelitian ini adalah:

1. Implikasi Teoretis

Berdasarkan hasil analisis, maka penelitian ini memberikan implikasi teoretis yaitu kepuasan kerja menjadi isu sentral peningkatan kinerja seorang perawat di RSUP Prof. R. D. Kandou. Faktor kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja. Hasil ini tidak sesuai dengan teori yang mengatakan motivasi seseorang akan langsung berpengaruh pada kinerjanya yaitu bila kebutuhan seseorang terpenuhi maka ia akan berusaha atau bekerja lebih baik lagi agar kebutuhannya tetap terpenuhi dan bahkan memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi lagi. Hasil penelitian ini mendukung teori yang mengemukakan bahwa bila kebutuhan seseorang terpenuhi, maka akan timbul kepuasan dalam dirinya. Rasa puas inilah yang menjadi pendorong baginya untuk bekerja lebih baik.

Faktor sikap terhadap profesi juga, pada penelitian ini, tidak berpengaruh langsung kepada kinerja, tapi melalui kepuasan kerja. Perawat yang paham akan tugas dan kewajibannya, menyenangi profesinya dan bisa melihat peluang untuk mengembangkan diri, akan merasa puas dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja inilah yang mendorong perawat bekerja dengan baik.

2. Implikasi Praktis

a. Manajemen Pendidikan

Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya motivasi, sikap terhadap profesi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja perawat. Dalam penelitian

ditemukan bahwa indikator-indikator dari keempat faktor yang diteliti ini belum optimal. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas perawat harus ditingkatkan. Pendidikan keperawatan tidaklah berakhir saat lulusan institusi keperawatan memegang ijaskannya. Penyedia lapangan kerja dalam hal ini rumah sakit memegang andil dalam meneruskan tongkat estafet pendidikan keperawatan dan terus mengawal ilmu, keterampilan, dan kemampuan perawatnya agar bisa mengikuti perkembangan kemajuan jaman. Kursus ataupun pendidikan dan pelatihan (diklat) yang berkelanjutan baik bagi atasan/pimpinan rumah sakit maupun bagi perawat haruslah disediakan oleh rumah sakit. Penting bagi atasan/pimpinan untuk mengembangkan kemampuannya dalam memotivasi bawahan dan meningkatkan kemampuan komunikasinya melalui diklat yang dikhususkan untuk hal tersebut. Untuk peningkatan kompetensi perawat, diklat berkelanjutan bagi perawat juga sangat penting dilakukan. Perawat yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kemajuan ilmu dan teknologi akan merasa pekerjaannya tidaklah sulit dilaksanakan. Hal tersebut dalam penelitian ini merupakan aspek dalam sikap terhadap profesi yang memengaruhi kepuasan kerja perawat. Diklat dalam bidang manajemen juga perlu untuk mempermudah perawat dalam meniti karir dan jabatannya. Dengan dilaksanakannya diklat-diklat ini maka kinerja perawat bisa ditingkatkan secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan motivasi, sikap terhadap profesi, dan kepuasan kerja perawat.

Hasil penelitian ini juga mempunyai implikasi terhadap institusi pendidikan keperawatan yang bertanggung jawab mencetak perawat. Saat ini, rasio jumlah perawat dan jumlah penduduk saat ini masih kurang. Hal ini menyebabkan

bertumbuhnya institusi pendidikan keperawatan yang cukup cepat walau tak jarang belum disertai dengan sumber daya yang memadai dan meningkatnya peminat untuk belajar di institusi keperawatan dengan motivasi bukan karena panggilan untuk melayani tapi agar supaya nantinya mudah untuk mendapatkan pekerjaan.. Hasil dari penelitian ini menunjukkan baik kinerja maupun motivasi kerja, sikap terhadap profesi, dan kepuasan kerja perawat belumlah optimal. Walaupun penelitian ini bersifat potong lintang, tapi faktor-faktor tersebut bukanlah terbentuk dalam waktu singkat tapi memerlukan kurun waktu yang panjang, terutama dimulai dari saat yang bersangkutan bersentuhan dengan dunia keperawatan yaitu saat masuk pendidikan keperawatan. Dalam hal ini, maka:

- Hasil penelitian ini bisa menjadi masukan dalam kebijakan perekrutan dan penetapan kuota mahasiswa keperawatan dimana penilaian motivasi internal calon mahasiswa sangatlah penting. Profesi perawat adalah panggilan untuk melayani bukan hanya sekedar tersedia lapangan kerja nantinya.
- Komitmen institusi pendidikan keperawatan untuk mencetak perawat yang kompeten di bidangnya sangatlah diperlukan. Kompeten dalam hal ini bukan hanya memenuhi Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI) yang telah ditetapkan, tapi juga aspek *beyond* hal tersebut yaitu dosen harus menjadi contoh karakter dan panutan bagi anak didiknya untuk mengembangkan motivasi dan sikap terhadap profesi mereka.

b. Managemen Rumah Sakit

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya peran pimpinan rumah sakit dalam meningkatkan kinerja perawat melalui peningkatan motivasi dan sikap terhadap

profesi perawat. Dalam hal peningkatan motivasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa perhatian pemimpin atas pemenuhan kebutuhan perawat sangatlah penting, baik dalam segi materi seperti pemberian insentif, maupun dalam segi non materi seperti memberi rasa aman dan keadilan, penghargaan, dan pengakuan terhadap prestasi kerja. Dalam meningkatkan sikap profesi perawat, kesediaan pemimpin untuk memberi peluang bagi perawat untuk mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu sesuai kompetensinya serta memberi peluang untuk peningkatan karir dan jabatan bagi perawatnya sangatlah penting. Bila peran pemimpin seperti yang disebutkan di atas dijalankan dengan baik maka akan timbul kepuasan bagi perawat. Kepuasan kerja ini menjadi faktor yang sangat berpengaruh langsung pada kinerja perawat.

Hasil penelitian ini juga bisa menjadi bahan masukan dalam perekrutan perawat yang baru, selain memperhatikan faktor kompetensi, perlu dipertimbangkan juga faktor motivasi dan sikap terhadap profesinya.

C. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian ini, maka diajukan rekomendasi sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen Rumah Sakit

Bagi pimpinan rumah sakit diharapkan mampu mempertahankan kualitas kerja perawatnya serta menjaga mereka agar dapat terus termotivasi dengan memperhatikan kebutuhan akan fasilitas, rasa aman dan keadilan, hubungan kerja yang baik, penghargaan, dan pengakuan akan prestasi. Pihak pimpinan rumah sakit

perlu memperhatikan penempatan perawat sesuai minat dan kompetensinya; pemberian insentif, tunjangan, dan kelancaran pengurusan kenaikan gaji; menempatkan peran perawat sebagai mitra dokter dan bukan bawahan dalam menangani pasien, serta peran perawat dalam mencapai visi, misi, dan tujuan rumah sakit. Atasan dan pimpinan rumah sakit untuk lebih meningkatkan kualitas supervisinya. Kualitas supervisi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja perawat dan membuat perawat lebih produktif.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka direkomendasikan suatu model pengembangan kinerja melalui peningkatan motivasi, sikap terhadap profesi, dan kepuasan kerja. Model ini ditawarkan dalam bentuk pendidikan dan latihan (diklat) yang berkesinambungan di rumah sakit (Gambar 10).

2. Bagi Institusi Pendidikan Keperawatan

Hasil penelitian ini bisa menjadi masukan dalam kebijakan perekrutan calon mahasiswa keperawatan dimana penilaian motivasi internal calon mahasiswa sangatlah penting. Juga dalam mendidik calon perawat, dosen harus menjadi contoh karakter dan panutan bagi anak didiknya untuk mengembangkan motivasi dan sikap terhadap profesi mereka.

3. Bagi Perawat

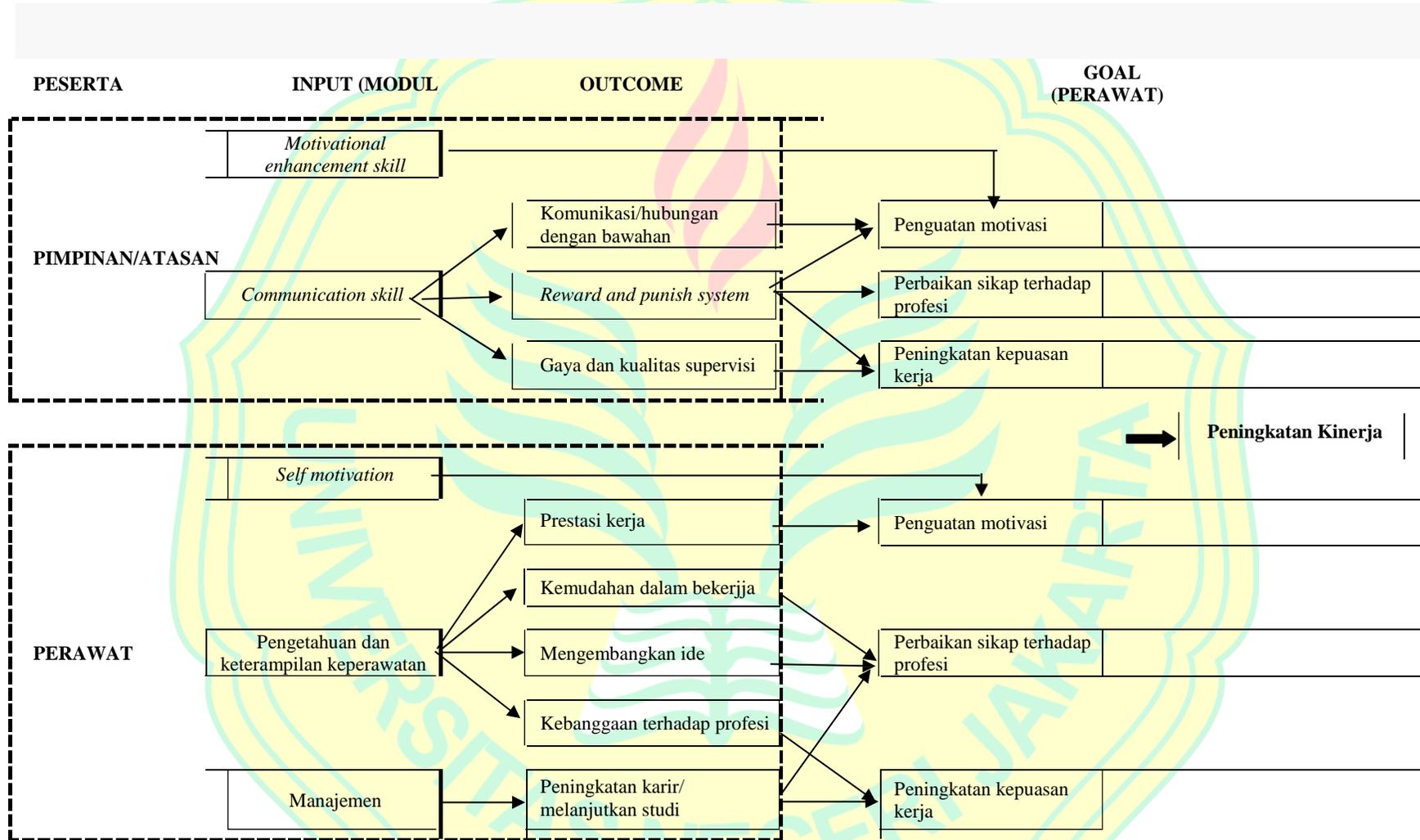
Diharapkan bisa meningkatkan *intrinsic rewardnya* yang dapat berupa nilai positif atau rasa puas perawat terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. Perawat perlu selalu mengupdate ilmunya sesuai kompetensi yang telah ditentukan serta memperkuat kesadarannya bahwa profesi sebagai perawat adalah profesi mulia yang merupakan pengabdian

dalam melayani sesama yang memerlukan pertolongan. Kesadaran akan hal ini akan meningkatkan semangat kerja perawat. Akhirnya, adanya semangat kerja yang tinggi akan termanifestasi sebagai kebanggaan akan profesinya, kebanggaan dalam organisasi dan tujuannya, keyakinan pada kepemimpinannya, dan kesetiaan dalam melaksanakan profesinya sebagai perawat.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Perlu dilakukan penelitian dengan jumlah sampel yang lebih besar dengan melibatkan beberapa rumah sakit. Faktor-faktor yang secara teoritis memengaruhi kinerja perawat bisa ditambahkan dalam variabel penelitian agar bisa diperoleh hasil yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat di rumah sakit.





Gambar 4.13 Rekomendasi diklat untuk meningkatkan kinerja perawat