

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di RSUD H. Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi Tahun 2024 didapatkan Kesimpulan, antara lain:

1. Penilaian kinerja di RSUD H. Abdurrahman Sayoeti diukur menggunakan kuesioner penelitian, dan hasil analisis menunjukkan hasil bahwa pada perawat profesi terdapat 10 perawat yang memiliki kinerja baik (55,6%), dan 8 perawat yang memiliki kinerja kurang baik (44,4%). Sedangkan pada perawat vokasi, terdapat 14 perawat yang memiliki kinerja baik (45,2%), dan 17 perawat yang memiliki kinerja kurang baik (54,8%).
2. Hasil penelitian menunjukkan distribusi frekuensi pada variabel faktor individu, dalam sub variabel umur mayoritas responden dengan kategori dewasa awal (26-35 tahun) yaitu terdapat sebanyak 37 orang (75,5%), dan responden dengan kategori dewasa akhir (36-45 tahun) hanya sebanyak 12 orang (24,5%). Kemudian pada sub variabel jenis kelamin, mayoritas responden dengan jenis kelamin Perempuan, yaitu sebanyak 38 orang (77,6%). Lalu pada sub variabel masa kerja diketahui bahwa, responden dengan kategori terbanyak yaitu dengan masa kerja ≤ 3 tahun sebanyak 25 orang (51%). Pada variabel faktor psikologis pada aspek sikap mayoritas perawat dengan kategori kurang baik sebanyak 25 orang (51%). Sedangkan pada variabel faktor psikologis dalam aspek motivasi mayoritas perawat dengan kategori motivasi rendah sebanyak 27 orang (55,1%). Pada variabel faktor organisasi pada aspek kepemimpinan terdapat terdapat 25 orang (51%) yang memiliki kepemimpinan kurang baik. Sementara itu, variabel organisasi pada aspek penghargaan terdapat 26 orang (53,1%) yang memiliki kategori rendah.
3. Hasil uji bivariat variabel faktor individu dalam aspek umur menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara umur dengan kinerja perawat. Untuk aspek jenis kelamin menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara jenis

kelamin dengan kinerja perawat. Sementara itu, pada aspek Masa Kerja menunjukkan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja perawat. Hasil uji bivariat variabel faktor psikologis pada aspek sikap menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel sikap dengan kinerja perawat. Dan pada aspek motivasi menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat. Hasil uji bivariat variabel faktor organisasi pada aspek kepemimpinan menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja perawat. Pada aspek penghargaan menunjukkan bahwa ada hubungan antara penghargaan dengan kinerja perawat di RSUD H. Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi Tahun 2024.

4. Hasil uji multivariat mendapatkan hasil terdapat pengaruh aspek sikap dan motivasi terhadap kinerja perawat di RSUD H. Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi Tahun 2024 dengan $p\text{-value} = 0.029$ dan 0.038 . Sedangkan variabel masa kerja, kepemimpinan dan penghargaan sebagai variabel konfounding. Hasil analisis juga menunjukkan data nilai PR yaitu dari variabel sikap sebesar 5,629, yang artinya perawat yang memiliki sikap baik berpeluang 5,6 kali lebih tinggi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kemudian variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja perawat yaitu variabel motivasi, hal ini dibuktikan oleh nilai PR pada variabel motivasi lebih besar dibanding variabel sikap yaitu sebesar 5,759.

1.2 Saran

1.2.1 Bagi Perawat

Bagi perawat disarankan untuk bisa mengembangkan kemampuan dan keterampilan dengan salah satu caranya yaitu melanjutkan pendidikan ke jenjang profesi agar kinerja yang diperoleh semakin baik. Penulis juga menyarankan kepada perawat agar dapat meningkatkan motivasi secara mandiri dengan menanamkan sikap caring kepada pasien. Serta dalam upaya meningkatkan sikap perawat, penulis menyarankan agar perawat dapat melakukan diskusi antar perawat dalam menghadapi pekerjaan yang membutuhkan pemikiran mendalam, sehingga perawat dapat berbagi ide dan solusi, serta dapat membentuk sikap yang siap dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaan.

1.2.2 Bagi RSUD H. Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi

Pihak RSUD H. Abdurrahman Sayoeti dapat melakukan peningkatan kinerja dengan cara memberikan kesempatan bagi perawat untuk melakukan pendidikan dan pengembangan karir secara merata agar setiap perawat yang bekerja memiliki kesempatan yang sama dan dapat termotivasi dalam bekerja. Pihak RSUD H. Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi juga dapat melakukan upaya peningkatan kinerja untuk membangun motivasi kerja perawat dengan melakukan pendekatan secara emosional terhadap perawat. Serta pihak RSUD dapat melibatkan perawat dalam proses pengambilan keputusan terkait pekerjaan mereka, agar perawat merasa didengar dan dilibatkan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi perawat, dan membuat mereka merasa lebih dihargai dalam peran mereka sebagai perawat.

Pihak rumah sakit juga dapat melakukan rekrutmen tenaga perawat dengan minimal masa kerja lebih dari 3 tahun. Selain itu, pihak rumah sakit juga dapat melakukan peningkatan dalam aspek kepemimpinan dengan cara setiap kepala ruangan memberikan arahan dan contoh terhadap perawat dalam memberikan asuhan keperawatan dengan ramah, serta memberikan pujian atau penghargaan bagi perawat yang telah melakukan tugasnya dalam memberikan asuhan keperawatan dengan baik, dapat dalam bentuk insentif/bonus tambahan sesuai dengan hasil kerja yang telah dilakukan.

1.2.3 Bagi Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan

Bagi peminatan Adminisrasi Kebijakan Kesehatan (AKK) penulis menyarankan agar didalam pembelajaran terutama pada matakuliah Manajemen SDM Kesehatan membahas persoalan terkait kinerja perawat terutama pada aspek sikap dan motivasi secara lebih mandalam. Serta, dapat membuat kurikulum yang menekankan mahasiswa untuk dapat mengidentifikasi dan menganalisis masalah di dunia kesehatan sesuai dengan isu terkini terkait kinerja, khususnya kinerja perawat.

1.2.4 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat memperluas variabel yang diteliti terkait dengan kinerja perawat dirumah sakit, seperti variabel

kemampuan, persepsi, kepribadian, struktur organisasi, dan desain pekerjaan. Bagi peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat melakukan dengan pendekatan yang berbeda seperti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan melakukan wawancara mendalam terkait kinerja perawat. Dan juga bagi peneliti selanjutnya disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara menilai kinerja berdasarkan tanggapan dari kepala ruangan, teman kerja, dan perawat itu sendiri. Serta disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk membedakan kinerja perawat berdasarkan jenjang pendidikan pada setiap variabel independennya.