

BAB V

PENUTUP

Sebagai bagian akhir dari penulisan tesis laporan penelitian maka dalam bab ini disampaikan simpulan, keterbatasan, dan saran. Simpulan dan saran yang disampaikan seluruhnya didasarkan pada hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan.

A. Kesimpulan

Simpulan yang disampaikan sebagai jawaban terhadap rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Iklim kerja secara umum dapat diartikan sebagai suatu kemampuan untuk berdedikasi bagi orang lain, pengawasan dengan waspada, menunjukkan perhatian, perasaan empati pada orang lain dan perasaan cinta atau menyayangi yang merupakan kehendak keperawatan. Hal ini juga terbukti di RSUD Muntilan bahwa perawat di lingkungan kerja RSUD Muntilan menunjukkan variabel iklim kerja memengaruhi secara signifikan kinerja perawat, artinya kinerja perawat akan meningkat dengan pengaruh semakin meningkatnya Iklim Kerja.
2. Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya.

3. Iklim kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Faktor penyebab stres yaitu beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, dan masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Dengan adanya dukungan RSUD Muntilan dalam bentuk kondisi lingkungan kerja yang cukup menyenangkan serta mendukung tersedianya pelayanan bermutu bagi pasien, perawat RSUD Muntilan akan merasa makin dimudahkan dalam melaksanakan tugas mulia tersebut kepada pasien.
5. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Artinya semakin tinggi stress kerja yang dialami perawat maka akan mengakibatkan turunnya kinerja perawat tersebut. Permasalahan yang dihadapi perawat yang dapat menimbulkan stress adalah keterbatasan sumber daya manusia, dimana banyaknya tugas belum diimbangi dengan jumlah tenaga perawat yang memadai.
6. Kepuasan kerja menunjukkan memediasi secara sebagian (*partial mediation*) dalam mempengaruhi iklim kerja terhadap kinerja perawat. Unsur pelayanan medis merupakan bagian dari organisasi rumah sakit yang menunjang kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan dalam meningkatkan kinerja organisasi rumah sakit.

7. Stres kerja memidiasi secara penuh (*full mediation*) dalam mempengaruhi iklim kerja terhadap kinerja perawat. Tingginya stres yang dialami perawat dalam bekerja menjadikan perawat jenuh dan bosan, akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan penurunan kinerja perawat.

B. Keterbatasan

Beberapa keterbatasan khususnya yang berkaitan dengan penelitian dan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Instrumen pengukuran variabel (kuesioner) yang digunakan dalam penelitian ini kurang banyak mengungkap aspek-aspek variabel, karena jumlah butir pernyataan yang digunakan relatif sedikit. Hal ini dapat menjadikan kuesioner kurang mampu mengungkap secara akurat variabel yang diukur.
2. Hasil penelitian ini mempunyai tingkat generalasi yang sempit, hal ini disebabkan pelaksanaan penelitian hanya dilakukan di satu rumah sakit. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum tentu berlaku jika diterapkan pada rumah sakit lain.

C. Saran

1. Saran bagi manajemen RSUD Muntilan

Pihak Manajemen RSUD Muntilan diharapkan dapat lebih mengutamakan kesejahteraan perawat, baik dalam bentuk *reward* berupa penambahan insentif maupun dalam bentuk jenjang karier berdasarkan prestasi kerja para perawat. Mengingat tugas dari para perawat padat dan harus melayani pasien dengan cepat, tepat dan mengutamakan keselamatan pasien,

sehingga walaupun dengan tingkat stress pekerjaan yang tinggi, para perawat tetap bersemangat dan termotivasi dalam bekerja mengemban tugas mulia.

2. Saran bagi peneliti berikutnya

Bagi peneliti berikutnya yang berminat untuk meneliti model ini, diharapkan dapat melakukan pengembangan model dengan harapan akan diperoleh hasil penelitian yang lebih baik dan lebih komprehensif dibanding hasil penelitian ini. Pengembangan yang dapat dilakukan antara lain: (1) perbaikan struktur indikator kuesioner penelitian baik jumlah maupun narasinya, (2) penambahan jumlah variabel yang secara teoritis berpengaruh pada kinerja perawat.

3. Implementasi Kebijakan Bagi Pemerintah

Seorang perawat selain daripada memberikan pelayanan ke pada pasien yang dirawat di Rumah Sakit, seorang perawat juga membutuhkan peningkatan kesejahteraan di dalam menjalani kehidupan kesehariannya. Hal ini akan memberikan wujud masukan kepada Pemerintah baik Pusat maupun di Pemerintahan Daerah untuk memberikan jaminan kesejahteraan hidup baik material berupa kompensasi dan insentif yang lebih baik dan juga memberikan penghargaan (*reward*) secara spiritual atau motivasi kerja di lingkungan Rumah Sakit, dengan wujud memeberikan fasilitas – fasilitas yang mendukung para perawat bekerja di Rumah sakit dalam melayani pasiennya.