

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan di lapangan diketahui bahwa secara umum gambaran orientasi nilai perawat RSAI Bandung pada tingkat pencapaiannya secara berurutan adalah: 1) orientasi nilai religi dengan tingkat pencapaian 85.85%, hal ini dapat dimengerti mengingat RSAI Bandung mengatur segala aktivitasnya berlandaskan islam maka tak hanya perawat yang harus memiliki orientasi nilai religi islam yang tinggi tapi elemen lain yang menunjang aktivitas RSAI Bandung pun harus memiliki orientasi nilai religi islam yang tinggi pula; 2) orientasi nilai sosial dengan tingkat pencapaian 67.07%, RSAI Bandung merupakan perusahaan jasa yang berwatak sosial, sehingga dengan pencapaian orientasi nilai sosial tersebut dipandang wajar. Perawat sebagai tenaga kesehatan yang berhadapan langsung dengan masyarakat jelas harus memiliki orientasi nilai sosial yang tinggi; 3) orientasi teoretis dengan tingkat pencapaian 52,20% RSAI Bandung sebagai sebuah lembaga yang dipercaya untuk menyelenggarakan layanan kesehatan kepada masyarakat sudah seharusnya memiliki orientasi nilai teoretis yang kuat, sehingga dapat menunjang ketepatan tindakan medis kepada masyarakat. Perawat sebagai kepanjangan tangan dari dokter dalam melaksanakan tindakan medis, harus senantiasa meng *up date* pengetahuannya yang berkaitan dengan pekerjaannya sehingga dapat menunjang kelancarannya dalam bekerja; 4) orientasi nilai ekonomis dengan tingkat pencapaian 41.95% walaupun RSAI Bandung sebagai perusahaan yang berwatak sosial tapi tetap harus

memperhatikan efisiensi dan efektivitas layanan kesehatan yang diselenggarakan kepada masyarakat sesuai dengan prosedur tindakan medis yang telah ditetapkan, bukan semata karena profit; 5) orientasi nilai kekuasaan dengan tingkat pencapaian 29.27% perawat sebagai ujung tombak layanan kesehatan yang diselenggarakan kepada masyarakat harus mampu mengarahkan masyarakat agar bersedia menjalani prosedur medis yang telah ditetapkan sehingga mempercepat kesembuhannya; 6) orientasi nilai estetika dengan tingkat pencapaian 23.66%, perawat dituntut untuk menyelenggarakan layanan kesehatan dalam kondisi yang bersih. Teori orientasi nilai yang dikembangkan oleh Spranger ini menyebutkan bahwa tidak terdapat orientasi nilai tunggal. Namun ia tidak memungkiri adanya orientasi nilai dominan yang mewarnai seluruh orientasi nilainya. Maka berdasarkan orientasi nilai yang dikembangkan Spranger tersebut diketahui bahwa orientasi nilai dominan perawat RSAI Bandung ialah orientasi nilai religi islam.

Sedangkan gambaran motivasi kerja perawat RSAI berdasarkan tingkat pencapaiannya secara berurutan adalah: motivasi kerja transenden, motivasi kerja aktualisasi diri, motivasi kerja kognitif, motivasi kerja sosial, motivasi kerja harga diri, motivasi kerja fisiologis, motivasi kerja artistik dan motivasi kerja rasa aman. Dengan gambaran motivasi kerja perawat RSAI Bandung di atas, menandakan bahwa yang menggerakkan perawat RSAI Bandung untuk bekerja sudah tidak berkuat pada kebutuhan dasar (*basic needs*) saja, tapi sudah bergeser pada kebutuhan untuk eksistensi diri (*being needs*). Hal ini terbukti dengan tingkat pencapaian kelompok motivasi kerja eksistensi (*being needs*) yaitu: diri transenden sebesar 73.69%, tingkat pencapaian motivasi kerja aktualisasi diri

sebesar 69.34%, tingkat pencapaian motivasi kerja kognitif sebesar 69.16%, kecuali pencapaian motivasi kerja artistik sebesar 31.53%. Selanjutnya pencapaian motivasi kerja kebutuhan dasar (*basic needs*), yaitu: pencapaian motivasi kerja sosial sebesar 56.97%, pencapaian motivasi kerja harga diri sebesar 48,26%, pencapaian motivasi kerja fisiologis sebesar 37.46%, dan pencapaian motivasi kerja rasa aman sebesar 13.59%. Penemuan di atas menunjukkan, walau dalam konsep dasarnya bahwa kebutuhan-kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow ini bersifat hirarki, namun dalam kenyataannya hirarki tersebut tidak benar-benar sama dengan teori aslinya.

Korelasi antara kedua variabel orientasi nilai dan motivasi kerja diketahui bahwa: 1) orientasi nilai religi dan transenden, terdapat hubungan positif berkategori sedang, artinya semakin tinggi orientasi nilai religi, maka motivasi kerja transenden semakin tinggi; 2) orientasi nilai estetika dan motivasi kerja artistik, terdapat hubungan berarah positif berkategori rendah, artinya semakin tinggi orientasi nilai estetika, maka motivasi kerja artistik akan semakin tinggi; 3) orientasi nilai religi dengan motivasi kerja fisiologis, terdapat hubungan negatif berkategori sedang, artinya semakin tinggi orientasi nilai religi maka motivasi kerja fisiologis akan semakin rendah; 4) orientasi nilai sosial dan motivasi kerja rasa aman, terdapat hubungan berarah negatif berkategori sedang, artinya semakin tinggi orientasi nilai sosial maka akan semakin rendah motivasi kerja rasa aman; 5) orientasi nilai esestetika dan motivasi kerja aktualisasi diri, terdapat hubungan negatif berkategori rendah, artinya semakin tinggi orientasi nilai estetika maka motivasi aktualisasi diri akan semakin rendah; 6) orientasi nilai religi dengan

motivasi kerja sosial, terdapat hubungan negatif berkategori rendah, artinya semakin tinggi orientasi nilai religi maka motivasi kerja sosial akan semakin rendah.

Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa hubungan antara orientasi nilai dengan motivasi kerja adalah antara: orientasi nilai religi dengan motivasi kerja transenden, motivasi kerja sosial dan motivasi kerja fisiologis, orientasi nilai estetika dengan motivasi kerja artistik dan motivasi kerja aktualisasi diri, orientasi nilai sosial dengan motivasi kerja rasa aman. Maka berdasarkan uji korelasi tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara orientasi nilai dengan motivasi kerja, walau terbatas hanya pada aspek-aspek tertentu saja dari masing-masing kedua variabel tersebut.

B. Rekomendasi

1. Rumah Sakit Al-Islam Bandung

Berdasar kepada hasil temuan penelitian tersebut di atas, maka rekomendasi dalam rangka meningkatkan motivasi kerja dengan penajaman orientasi nilai yang dimiliki perawat kepada bagian yang berwenang dalam pembinaan dan pengembangan perawat RSAI Bandung.

Diketahui bahwa secara berurutan kekuatan orientasi nilai perawat RSAI Bandung adalah: orientasi nilai religi, orientasi nilai sosial, orientasi nilai teoretis, orientasi nilai ekonomis, orientasi nilai kekuasaan dan orientasi nilai estetika. Hal yang harus dilakukan ialah yang meningkatkan orientasi nilai terutama orientasi nilai sosial karena tidak dapat dipungkiri bahwa perawat merupakan profesi yang

intensitas interaksi dengan berbagai pihak pasien, keluarga dan berbagai bagian di rumah sakit pun hal ini menjadi salah satu orientasi nilai yang juga dijadikan landasan gerak oleh rumah sakit sebagai lembaga penyelenggara pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Selain itu perawat juga merupakan ujung tombak layanan kesehatan yang diselenggarakan oleh rumah sakit memposisikan perawat sebagai kepanjangan tangan dari dokter dalam menangani pasien, sehingga dituntut untuk selalu meng *up date* pengetahuan mengenai penanganan pasien yang penuh dengan dinamika. Adapun orientasi nilai religi harus senantiasa dipelihara mengingat orientasi nilai religi menjadi landasan gerak rumah sakit yang mengatur semua aspek dalam operasionalnya. Adapun orientasi nilai ekonomis, merupakan cerminan dari efektivitas dan efisiensi dalam layanan yang diberikan dan meniadakan materialisme dalam artian pamrih dalam melakukan layanan kepada pasien merupakan orientasi nilai yang harus dimiliki perawat. Orientasi nilai estetika dalam dunia kesehatan lebih cenderung kepada kenyamanan dan higienitas dalam penyelenggaraan layanan kesehatan. Orientasi nilai kekuasaan ditingkatkan dalam hal *skill* untuk membujuk pasien agar bersedia untuk melakukan pengobatan sesuai dengan prosedur medis yang diterapkan agar segera dapat mendapatkan fungsi tubuh seperti sedia kala.

Selanjutnya kekuatan motivasi kerja perawat RSAI Bandung secara berurutan adalah: motivasi kerja transenden, motivasi kerja aktualisasi diri, motivasi kerja kognitif, motivasi kerja sosial, motivasi kerja harga diri, motivasi kerja fisiologis, motivasi kerja artistik, motivasi kerja rasa aman. Berdasarkan kekuatan motivasi kerja yang diuraikan di atas bahwa kebutuhan eksistensi diri

(*being needs*) terbukti dengan pencapaian motivasi kerja transenden, motivasi kerja aktualisasi diri dan motivasi kerja kognitif berada pada level tertinggi secara berurutan dalam pencapaiannya kecuali motivasi kerja artistik berdasarkan alat pengumpul data yang disebarakan kepada perawat. Artinya bahwa merupakan motivasi kerja yang mendorong perawat RSAI Bandung untuk bekerja adalah motivasi kerja yang bersumber dari kebutuhan eksistensi diri (*being needs*). Motivasi kerja transenden merupakan dorongan utama perawat bekerja, hal ini harus senantiasa dijaga agar tetap berada pada motivasi kerja utama, perawat akan semakin menghayati pekerjaannya sebagai profesi sosial yang harus dijalankan dengan ikhlas dan sabar dan hal ini sejalan dengan orientasi nilai rumah sakit lebih kental bernuansa religi dan sosial, sehingga diharapkan dengan pemeliharaan motivasi kerja transenden ini perawat dapat lebih bermotivasi dalam bekerja. Selanjutnya motivasi aktualisasi diri dengan ditingkatkannya motivasi kerja ini pada perawat akan muncul dalam bentuk motivasi dan produktivitas kerja yang tinggi yang tercermin dalam keberanian perawat dalam menunjukkan eksistensi dirinya dalam bekerja sesuai dengan job deskripsinya. Motivasi kognitif, merupakan modal dasar yang harus dimiliki oleh perawat, karena perawat berhadapan dengan kondisi pasien yang membutuhkan penanganan yang khusus, dan tidak dipungkiri hal ini menuntut perawat untuk senantiasa sigap menangani dinamika kesehatan yang dialami oleh pasien yang sangat beragam dan unik. Diharapkan dengan adanya upaya peningkatan motivasi kognitif, akan mendorong perawat untuk mengembangkan pengetahuannya guna menunjang tugas dan pekerjaannya. Adapun untuk motivasi kerja yang bersumber dari

kebutuhan eksistensi diri (*being needs*) yaitu motivasi artistik dengan pencapaiannya tersebut hanya membutuhkan pemeliharaan agar tetap sesuai dengan koridornya dalam profesi perawat sebagai tenaga kesehatan. Adapun untuk motivasi kerja yang bersumber dari kebutuhan dasar (*basic needs*) yang perlu ditingkatkan ialah motivasi kerja sosial, hal ini mutlak dilakukan mengingat profesi perawat merupakan profesi yang memerlukan interaksi dengan berbagai pihak dalam melaksanakan tugasnya agar senantiasa optimal, sedangkan untuk motivasi kerja harga diri, fisiologis dan motivasi kerja rasa aman cukup dengan pemeliharaan seperlunya.

Sementara berdasarkan hubungan antara orientasi nilai dan motivasi kerja diketahui bahwa: a orientasi nilai religi dengan motivasi kerja transenden, berkorelasi positif berada pada kategori sedang; b orientasi nilai estetika dengan motivasi kerja artistik, berkorelasi positif berada pada kategori rendah; c orientasi nilai religi dengan motivasi kerja fisiologis, berkorelasi negatif berada pada kategori sedang; d orientasi nilai sosial dengan motivasi kerja rasa aman, berkorelasi negatif berada pada kategori sedang; e orientasi nilai esestetika dengan motivasi kerja aktualisasi diri, berkorelasi negatif berada pada kategori rendah; f orientasi nilai religi dengan motivasi kerja sosial, berkorelasi negatif berada pada kategori rendah. Berdasarkan data di atas maka hal yang perlu direkomendasikan ialah dengan meningkatkan orientasi nilai sosial dan teoretis menjadi lebih tinggi, hal ini dapat dimengerti mengingat dua orientasi nilai ini merupakan ruh dari setiap rumah sakit, sementara orientasi nilai religi lebih dipelihara lagi agar semua elemen RSAI Bandung sebagai lembaga penyelenggara layanan kesehatan yang

berazaskan islam dapat membumikan orientasi nilai religi islam dalam mengoperasikan rumah sakit, agar kepercayaan umatpun meningkat dalam mempergunakan layanan kesehatan yang diselenggarakan oleh RSAI Bandung. Sementara berdasarkan motivasi kerja perawat yang harus dipertajam lagi ialah motivasi kerja transenden sebagai pusat keseimbangan selanjutnya motivasi kerja aktualisasi diri, motivasi kerja kognitif dan motivasi kerja sosial dengan tujuan meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja perawat RSAI Bandung.

Penajaman dan peningkatan orientasi nilai dan motivasi kerja tersebut dapat dituangkan dalam bentuk program pembinaan dan pengembangan perawat RSAI secara sistematis dan berkelanjutan. Adapun untuk operasionalnya bisa memanfaatkan program reguler yang telah berjalan selama ini.

2. Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan

Berdasarkan berbagai keterbatasan yang dialami oleh peneliti dalam penelitian saat ini, maka menghasilkan rekomendasi untuk jurusan Psikologi Bimbingan dan Konseling, berikut paparannya.

Karena dalam penelitian ini pengukuran orientasi nilai dan motivasi kerja menggunakan alat pengumpul data berbentuk *paired comparison*, yang kelebihanannya adalah: data yang dihasilkan berupa profil, data yang dapat diperoleh secara rinci adalah skor per aspek. Adapun keterbatasannya, adalah: skor total yang diperoleh responden sama akibatnya kesulitan untuk mengukur secara total hubungan antara kedua variabel ini, akibatnya pengukuran korelasi kedua variabel ini dilakukan secara parsial per aspek. Maka saran bagi jurusan

melalui dosen terkait, jika ada peneliti yang ingin mengetahui hubungan secara total antara dua variabel ini, maka alat pengumpul data yang digunakan dalam bentuk lain yang memungkinkan didapatkannya skor total dan memudahkan penghitungan korelasi total antar variabelnya.

Jika ada peneliti selanjutnya yang akan meneliti hal yang sama, ada baiknya jurusan melalui dosen terkait mengarahkan agar penelitian dilakukan secara komparatif pada kelompok profesi lain yang memiliki tuntutan kompetensi yang berbeda, sehingga semakin memperkaya khasanah pengetahuan karakter klien di lapangan, terutama dalam rangka pengayaan bimbingan karier pada berbagai profesi. Sehingga dapat mengarahkan klien sesuai dengan prinsip *right man on the right job!*

Jika ada peneliti selanjutnya yang hendak meneliti variabel lain yang berpengaruh terhadap motivasi dan atau produktivitas kerja karyawan, maka jurusan menyarankan kepada peneliti melalui dosen terkait untuk meneliti variabel lain, misalnya: prestasi kerja, komitmen kerja, iklim kerja dan sebagainya. Sehingga dapat mengetahui baik secara teoretis maupun empiris hal yang berpengaruh atau berkontribusi kepada motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian dapat meningkatkan kontribusi karyawan dan mengembangkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan perusahaan melalui program bimbingan dan konseling yang bersesuaian dengan kondisi di lapangan.