

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada Bab IV, dapat ditarik kesimpulan, yaitu gambaran kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi dan kinerja perawat di Puskesmas Provinsi Banten yang dipersepsi oleh perawat, berada pada kategori tinggi.

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat wilayah Provinsi Banten. Hal ini berarti, jika kualitas kehidupan kerja perawat meningkat, maka kepuasan kerja perawat juga akan meningkat, demikian juga dengan sebaliknya.
2. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat wilayah Provinsi Banten. Hal ini berarti, jika kualitas kehidupan kerja perawat meningkat, maka motivasi perawat juga akan meningkat, demikian juga dengan sebaliknya.
3. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi perawat wilayah Provinsi Banten. Hal ini berarti, jika kualitas kehidupan kerja perawat meningkat, maka komitmen organisasi perawat juga meningkat, demikian juga dengan sebaliknya.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi perawat wilayah Provinsi Banten. Hal ini berarti, jika kepuasan kerja perawat meningkat, maka komitmen organisasi perawat juga akan meningkat, demikian juga dengan sebaliknya.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat wilayah Provinsi Banten. Hal ini berarti, jika kepuasan kerja perawat meningkat, maka kinerja perawat juga akan meningkat, demikian juga dengan sebaliknya.
6. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi perawat wilayah Provinsi Banten. Hal ini berarti, jika motivasi perawat

meningkat, maka komitmen organisasi perawat juga akan meningkat, demikian juga dengan sebaliknya.

7. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat wilayah Provinsi Banten. Hal ini berarti, jika motivasi perawat meningkat, maka kinerja perawat juga akan meningkat, demikian juga dengan sebaliknya.
8. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat wilayah Provinsi Banten. Hal ini berarti, jika komitmen organisasi perawat meningkat, maka komitmen organisasi perawat juga akan meningkat, demikian juga dengan sebaliknya.
9. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat wilayah Provinsi Banten. Hal ini berarti, jika kualitas kehidupan kerja perawat meningkat, maka kinerja perawat juga akan meningkat, demikian juga dengan sebaliknya.

Hasil penelitian mengusulkan suatu model kinerja holistik (*holistic performance model*) yang menggambarkan keterkaitan antar variabel yang diteliti dalam suatu kerangka yang terintegrasi (holistik).

1.2 Implikasi

Beberapa implikasi hasil penelitian terkait pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasi, dan kinerja perawat di Puskesmas Provinsi Banten, adalah sebagai berikut:

1. Untuk mempertahankan tingkat kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja perawat, diperlukan upaya untuk mensinergikan masing-masing variabel tersebut sejalan dengan model yang diajukan. Adapun upaya tersebut diantaranya adalah:
 - a. Memiliki tujuan organisasi yang berorientasi pada hasil.
 - b. Memiliki kebersamaan, keselarasan dan kedekatan yang dapat membentuk solidaritas dan kohesivitas masing-masing individu dalam organisasi.
 - c. Memiliki tanggung jawab dan otoritas untuk menjalankan misi dan tujuan organisasi.

- d. Setiap individu dalam organisasi yang saling melengkapi, saling mendukung dan saling memperkuat dalam pelaksanaan misi dan tujuan organisasi.
 - e. Setiap individu merasa mendapat manfaat dan makna dalam partisipasinya dalam pelaksanaan misi dan tujuan organisasi.
2. Untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja, diperlukan adanya evaluasi terhadap besaran kompensasi yang diterima perawat. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, diperlukan adanya upaya untuk lebih memperhatikan aspek *fringe benefit* dalam bentuk asuransi kecelakaan kerja dan jaminan hari tua. Untuk meningkatkan motivasi, diperlukan adanya upaya yang lebih fokus pada mendukung perawat untuk lebih memiliki keinginan menjadi pemimpin, lebih bertanggung jawab atas tugas-tugas organisasi, dan keinginan mempengaruhi orang lain secara positif. Untuk meningkatkan komitmen organisasi, diperlukan adanya upaya dalam meningkatkan keterikatan emosional perawat terhadap organisasi. Untuk meningkatkan kinerja, diperlukan adanya upaya untuk menyeimbangkan beban kerja dengan kapasitas kerja perawat.

1.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi, maka rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan semua hipotesis dapat diterima, namun pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja cenderung relatif paling tinggi dibandingkan dengan pengaruh-pengaruh lainnya. Oleh karena itu, diperlukan adanya manajemen SDM yang memperhatikan peningkatan kepuasan kerja perawat diantaranya adalah:
 - Kepuasan terhadap gaji, tunjangan, lembur dan bonus yang diterima
 - Kepuasan terhadap kesempatan untuk tampil dalam melaksanakan pekerjaan
 - Kepuasan terhadap kesempatan untuk mengembangkan karir

Ali Zaenal Abidin, 2019

MODEL KINERJA PERAWAT PUSKESMAS PROVINSI BANTEN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- kepuasan terhadap sarana kelengkapan kerja, fasilitas dalam melaksanakan pekerjaan
 - kepuasan dapat menyampaikan gagasan, dapat melaksanakan koordinasi pekerjaan
 - kepuasan terhadap jaminan hari tua,
 - kepuasan terhadap lingkungan kerja dan kenyamanan kerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan kinerja perawat secara umum sudah tinggi, namun beban kerja perawat sangat tinggi sehingga dapat mengganggu kinerjanya. Oleh karena itu, jumlah perawat Puskesmas di Provinsi Banten perlu ditambah sesuai kebutuhan.
 3. Perawat di samping melaksanakan tugasnya sebagai fungsional perawat, juga melakukan pekerjaan administrasi sehingga beban kerjanya terlalu berat dalam menangani pasien. Untuk itu diperlukan tenaga khusus yang menangani pekerjaan administrasi di Puskesmas.
 4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan penelitian berdasarkan hasil penelitian ini, dengan menambah variabel lainnya.

