

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data penelitian yang telah peneliti tunjukkan pada bab sebelumnya, dapat peneliti ambil kesimpulan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan antara lain,

- a. Berdasarkan hasil gambaran karakteristik perawat dalam penelitian ini didapatkan perawat di ruang rawat inap RSUD Cilegon mayoritas berusia <40 tahun sebanyak 83 perawat (74.1%) karna usia < 40 tahun menurut BPS, (2021) merupakan usia produktif untuk pekerja karena cenderung memiliki pengetahuan luas juga rasa ingin tau yang tinggi, berdasarkan jenis kelamin didominasi perempuan sebanyak 101 perawat (90.2%) sebab menurut laporan keanggotaan yang tercatat dalam sistem informasi organisasi profesi perawat yaitu PPNI, jumlah perawat yaitu 359.339 orang perawat, yang terdiri dari 71% (256.326 orang) perawat perempuan (Info Datin, 2017). Berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas perawat yaitu D3 Keperawatan sebanyak 86 perawat (76.8%) karena di Indonesia sebanyak 77.56% (230.262) merupakan perawat lulusan Diploma-III . Dengan mayoritas perawat memiliki masa kerja yaitu selama 5-10 tahun sebanyak 44 perawat (39.3%), dan mayoritas perawat berstatus menikah sebanyak 98 perawat (87.5%).
- b. Berdasarkan hasil gambaran *Self efficacy* perawat ruang rawat inap RSUD Cilegon yaitu mayoritas perawat memiliki kategori *Self efficacy* tinggi sebanyak 78 perawat (69.6%). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Drama, S dan Mulyadi, (2019) didapatkan hasil analisa univariat *Self efficacy* dari 48 perawat sebanyak 26 perawat memiliki *Self efficacy* kategori baik dengan persentase 54.2%
- c. Berdasarkan hasil gambaran kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Cilegon mayoritas perawat sebanyak 57 perawat (50.9%) merasakan puas sedangkan sisanya merasa ketidakpuasan kerja. Hasil ini

- d. sejalan dengan penelitian Melinda, (2019) didapatkan mayoritas perawat menyatakan puas sebanyak 49 perawat (81.7%).
- e. Hasil menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik perawat berdasarkan usia (P value 0.592; OR 1.261), jenis kelamin (P value 0.704; OR 1.273), tingkat pendidikan (P value 0.581; OR 0.781), masa bekerja (P value 0,788), dan status perkawinan (P value 0.943; OR 1,042) dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Cilegon. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hayat, (2020) antara karakteristik perawat dengan kepuasan kerja dengan masing-masing hasil p value karakteristik perawat ialah Usia (0,154), Jenis Kelamin (0,699), Pendidikan (0,698), dan Lama Bekerja (0,868) yang berarti >0.05 .
- f. Terdapat hubungan antara *Self efficacy* dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Cilegon dengan hasil p value 0.001 ($<0,05$) didapatkan data perawat merasakan *Self efficacy* dengan kategori tinggi dan puas terhadap pekerjaannya sebanyak 52 perawat (46.4%). kemudian nilai OR yang diperoleh yaitu 11.600 (95% CI 4.021-33.463) dengan OR >1 hal ini menunjukkan bahwa perawat yang merasakan *Self efficacy* dengan kategori tinggi memiliki peluang 11.600x merasakan kepuasan kerja dibandingkan perawat yang dengan *Self efficacy* rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Istriawan dkk., (2021) pada perawat di RS Aisyiyah Kudus didapatkan hasil p value = 0.001 yang berarti <0.05 sehingga dikatakan bahwa terdapat hubungan *Self efficacy* dengan kepuasan kerja perawat di RS Aisyiyah Kudus

V.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran dan masukan yang dapat peneliti sampaikan kepada pihak terkait, yaitu

a. Bagi Pendidikan Keperawatan

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam mendeskripsikan hasil penelitian. Namun, berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan ilmu dan gagasan terkait *Self efficacy* perawat untuk mengoptimalkan kepuasan kerja perawat, serta bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian terkait topik serupa dengan desain penelitian yang berbeda.

b. Bagi Manajemen Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen rumah sakit untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya perawat dengan cara melakukan lebih banyak evaluasi melalui kritik saran terhadap pelayanan keperawatan, adanya supervisi keperawatan secara berkala, serta pengadaan seminar dan pelatihan. Hal yang dapat diperbaiki mulai dari supervise oleh kepala ruangan, jadwal dinas, pembagian system kerja oleh kepala tim

c. Bagi Organisasi Keperawatan

Hasil penelitian ini juga dapat menjadi masukan bagi perawat untuk tetap mempertahankan *Self efficacy* selama melaksanakan asuhan keperawatan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat dan berdampak terhadap mutu pelayanan yang diberikan.