

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **V.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa gambaran usia perawat didominasi oleh usia < 30 tahun yaitu sebanyak 63 responden (50,8%), yang sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa semakin muda usia seseorang maka fisik yang dimilikinya lebih kuat dibandingkan dengan yang usia lebih tua. Jenis kelamin yang mendominasi adalah perempuan sebanyak 93 responden (75%), yang sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa seseorang yang berjenis kelamin perempuan memiliki ketelitian dan ketelatenan yang lebih besar. Perawat didominasi oleh perawat dengan status pernikahan yaitu sudah menikah, dengan hasil 84 responden (67,7%), yang sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa seseorang yang sudah menikah memiliki kemungkinan untuk bekerja yang lebih tinggi.

Selain itu, perawat di RSUD Cileungsi Kabupaten Bogor didominasi oleh perawat dengan tingkat pendidikan D-III sebanyak 97 responden (78,2%) yang merupakan kualifikasi pendidikan minimal untuk calon perawat, dan masih diterapkan di banyak rumah sakit. Perawat mayoritas memiliki masa kerja  $\leq 5$  tahun sebanyak 76 responden (61,3%) yang diakibatkan karna banyaknya perawat berusia <30 tahun. Perawat yang bekerja di RSUD Cileungsi Kabupaten Bogor didominasi oleh perawat dengan tipe kepribadian *agreeableness*, dengan jumlah responden sebanyak 70 responden (56,5%). Mayoritas perawat menyatakan bahwa sering terjadi konflik interpersonal dengan jumlah 69 responden (55,6%). Selain itu, mayoritas perawat menyatakan bahwa mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi yaitu sebanyak 71 responden (57%).

Berdasarkan analisa bivariat yang dilakukan, bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara usia ( $p$  value = 0,139) dengan motivasi kerja perawat, sebab usia tidak semata-mata dapat memengaruhi motivasi, namun juga terdapat faktor lain

seperti pengalaman, pengetahuan, dan keahlian seseorang. Tidak terdapat hubungan signifikan antara jenis kelamin ( $p$  value = 2,471) dengan motivasi kerja perawat, sebab terdapat perbedaan fisik maupun psikologis antara laki-laki dan perempuan, yang akan memengaruhi motivasinya pula. Tidak terdapat hubungan signifikan antara status pernikahan ( $p$  value = 0,181) dengan motivasi kerja perawat, sebab motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti perbedaan dukungan yang diterima seseorang, baik dukungan dari pasangan maupun keluarga. Tidak terdapat hubungan signifikan antara tingkat pendidikan ( $p$  value = 1,248) dengan motivasi kerja perawat, sebab hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor external, seperti faktor yang berasal dari individu yang ada di lingkungan keluarga, masyarakat, dan lingkungan kerja. Terdapat hubungan signifikan antara masa kerja dengan motivasi kerja perawat ( $p$  value = 0,037) sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa semakin tinggi tingkatan masa kerja seseorang, maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya.

Tidak terdapat hubungan signifikan antara tipe kepribadian ( $p$  value = 1,735) dengan motivasi kerja perawat, sebab hal ini dipengaruhi oleh faktor lain, salah satunya adalah kolega di lingkungan kerja. Tidak terdapat hubungan signifikan pula antara konflik interpersonal dengan motivasi kerja perawat ( $p$  value = 7,526), sebab hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti perbedaan fisik, emosi, dan perilaku seseorang.

## V.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran, yaitu diharapkan dari hasil penelitian ini, manajemen rumah sakit dapat menjadi bahan evaluasi untuk dapat melakukan manajemen konflik antar perawat dengan baik, apabila terdapat permasalahan yang tidak dapat terselesaikan dengan sederhana. Manajemen rumah sakit juga diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja perawat, yaitu dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, membangun komunikasi yang baik, memberikan pelatihan dan pengembangan diri, dan apresiasi yang sebanding dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan landasan bagi seluruh perawat untuk memperhatikan tipe kepribadian, konflik interpersonal, dan motivasi

kerja dalam memaksimalkan pemberian asuhan keperawatan. Perawat diharapkan dapat mengerti bahwa setiap individu memiliki perbedaan tipe kepribadian, agar tidak menimbulkan konflik interpersonal. Perawat perlu memastikan bahwa setiap konflik yang terjadi dapat terselesaikan dengan baik. Perawat juga perlu memastikan bahwa motivasi kerja masing-masing individu dalam kondisi yang tinggi, yaitu dengan memberikan dukungan satu sama lain agar dapat memberikan asuhan keperawatan yang lebih optimal kepada pasien.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memperluas wawasan dan meningkatkan ilmu pengetahuan bagi praktisi akademik, serta menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya sebagai bentuk referensi untuk mengembangkan dan melengkapi keterbatasan penelitian. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan jumlah sampel yang lebih besar dan beragam agar mendapatkan hasil yang lebih menyeluruh. Peneliti dapat mengeksplorasi variabel dan dimensi lain yang memiliki hubungan dengan motivasi kerja perawat. Peneliti perlu menyesuaikan jumlah pertanyaan dengan kondisi perawat, yang dapat mengakibatkan kebosanan pada saat pengisian. Selain itu, peneliti juga dapat mengembangkan penelitian ini dengan metode yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif.