

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian yang dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Jalan RSPPN Soedirman. Ketiga variabel tersebut terbukti memberikan kontribusi penting dalam menjelaskan variasi kinerja yang ditampilkan oleh para perawat dalam melaksanakan tugas pelayanan kesehatan. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami, maka semakin besar potensi penurunan kinerja yang terjadi. Stres yang muncul dari tekanan tugas, tuntutan waktu, dan kondisi pasien yang kompleks membuat perawat lebih mudah lelah secara fisik maupun emosional, sehingga memengaruhi ketelitian, ketepatan respons, dan kemampuan menyelesaikan tugas secara optimal.

Penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Beban kerja yang tinggi, seperti jumlah pasien yang tidak sebanding dengan jumlah perawat atau tuntutan tugas yang berlapis, terbukti menurunkan efektivitas dan kualitas performa perawat. Ketika beban kerja melebihi kapasitas, perawat cenderung mengalami kelelahan dan penurunan fokus, sehingga berpengaruh terhadap kecepatan dan kualitas pelayanan yang diberikan.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Perawat yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya baik dari segi dukungan atasan, kerja sama tim, maupun fasilitas kerja cenderung menunjukkan motivasi yang lebih tinggi, bekerja lebih konsisten, dan memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada pasien. Kepuasan kerja menjadi faktor pendorong penting yang mampu meningkatkan komitmen perawat dalam menjalankan tugas sehari-hari.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Keterbatasan jumlah dan karakteristik responden

Penelitian ini hanya melibatkan perawat yang bekerja pada satu rumah sakit serta unit kerja tertentu, sehingga karakteristik responden relatif homogen. Kondisi tersebut menyebabkan hasil penelitian lebih merepresentasikan situasi dan kondisi kerja di rumah sakit yang menjadi lokasi penelitian, dan belum tentu mencerminkan kondisi perawat di rumah sakit lain yang memiliki perbedaan dalam hal tipe rumah sakit, sistem manajemen, budaya organisasi, rasio perawat–pasien, serta tingkat kompleksitas pelayanan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi secara luas ke konteks rumah sakit yang berbeda

2. Penggunaan instrumen kuesioner (self-report)

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner yang mengandalkan persepsi subjektif responden. Metode ini berpotensi menimbulkan bias respon, seperti social desirability bias, di mana responden cenderung memberikan jawaban yang dianggap paling aman, positif, atau sesuai dengan norma dan harapan organisasi rumah sakit. Selain itu, perbedaan tingkat pemahaman responden terhadap pernyataan kuesioner juga dapat memengaruhi konsistensi dan akurasi jawaban yang diberikan.

3. Kondisi kerja rumah sakit yang dinamis dan bertekanan tinggi

Lingkungan kerja rumah sakit ditandai dengan tingkat tekanan kerja yang tinggi, beban pelayanan yang fluktuatif, serta jadwal kerja yang padat dan sistem shift. Kondisi tersebut menyebabkan keterbatasan waktu dan konsentrasi responden dalam mengisi kuesioner, khususnya saat pengisian dilakukan di sela-sela aktivitas pelayanan. Situasi ini berpotensi memengaruhi tingkat ketelitian responden dalam membaca dan menjawab pernyataan penelitian, sehingga dapat berdampak pada kualitas data yang diperoleh.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil temuan yang telah dilakukan, penelitian memberikan beberapa saran dalam konteks teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Saran Teoriti

Untuk memahami apa saja faktor yang memengaruhi kinerja perawat, penelitian mendatang disarankan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti dukungan organisasi, kepemimpinan, motivasi, atau burnout. Penambahan variabel tersebut dapat membantu memberikan gambaran teoritis yang lebih luas dan mendalam mengenai dinamika kerja di lingkungan rumah sakit. Selain itu, penelitian di masa depan sebaiknya melibatkan jumlah sampel yang lebih besar serta berasal dari berbagai unit pelayanan, bahkan rumah sakit yang berbeda, agar hasil penelitian lebih representatif dan memiliki validitas eksternal yang lebih kuat. Variasi sampel yang lebih beragam juga memungkinkan hasil penelitian digeneralisasikan ke konteks organisasi kesehatan yang lebih luas. Dengan melibatkan berbagai latar belakang dan karakteristik responden, penelitian selanjutnya dapat menangkap perbedaan kondisi kerja yang berpotensi memengaruhi stres kerja, beban kerja, maupun kepuasan kerja. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat kontribusi teoretis, tetapi juga memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang membentuk kinerja perawat di berbagai situasi operasional.

2. Saran Praktis

- a. Manajemen RSPPN Soedirman Perlu mengembangkan program pengendalian stres yang terstruktur, seperti pelatihan manajemen stres, sesi konseling rutin, serta penyediaan ruang pemulihan (*recovery room*) bagi perawat. Upaya ini penting untuk menjaga stabilitas psikologis perawat, mengurangi risiko kelelahan emosional, serta mendorong peningkatan kualitas pelayanan kepada pasien.
- b. Manajemen RSPPN Soedirman disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap distribusi beban kerja, terutama terkait rasio perawat terhadap pasien pada setiap shift. Penambahan tenaga perawat, penyesuaian jadwal kerja, serta penerapan sistem rotasi yang lebih proporsional dapat membantu mengurangi tekanan kerja yang berlebihan. Hal ini diharapkan

mampu meningkatkan ketepatan waktu, efisiensi, dan ketelitian perawat dalam melaksanakan tugas.

- c. Manajemen RSPPN Soedirman diharapkan untuk memperkuat hubungan kerja antar rekan seprofesi dan antara perawat dengan atasan. Penyediaan fasilitas kerja yang lebih memadai, komunikasi yang lebih terbuka, serta pemberian penghargaan atas kinerja positif dapat meningkatkan motivasi dan kenyamanan dalam bekerja. Selain itu, penting bagi rumah sakit untuk memastikan adanya kesempatan pengembangan karier yang jelas dan adil bagi seluruh perawat.
- d. Manajemen RSPPN Soedirman disarankan untuk menyediakan pelatihan berkala yang relevan dengan kebutuhan pelayanan, seperti pelatihan teknis keperawatan, peningkatan skill komunikasi, dan penguatan patient safety. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara teratur, disertai umpan balik konstruktif, dapat membantu perawat memahami aspek yang perlu ditingkatkan dan mempertahankan standar profesionalisme yang tinggi.