

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

Dalam bab ini disajikan kesimpulan, implikasi manajerial, dan saran yang diambil berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya.

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja (X_1) memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja (X_3). Dengan demikian maka variasi tinggi rendahnya variable Kualitas Kerja di pengaruhi oleh variable Lingkungan Kerja. Besarnya pengaruh langsung adalah sebesar 0,43 oleh karena itu dilihat dari besaran kontribusi Lingkungan Kerja secara langsung berkontribusi terhadap Kualitas Kerja Perawat adalah sebesar $(0,43)^2 \times 100\% = 18,49\%$. Hipotesa hasil H_0 ditolak dan H_1 diterima atau secara statistik dirumuskan $H_i : \beta_{31} \neq 0$, artinya koefisien jalur signifikan. Terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Kerja.
- b. Kemampuan Kerja (X_2) memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja (X_3). Dengan demikian maka variasi tinggi rendahnya variable Kualitas Kerja dipengaruhi oleh variable Kemampuan Kerja. Besarnya pengaruh langsung adalah sebesar 0,36, oleh karenanya jika dilihat dari besaran kontribusi Kemampuan Kerja yang secara langsung berkontribusi terhadap Kualitas Kerja perawat adalah sebesar $(0,36)^2 \times 100\% = 12,96\%$. Hipotesa hasil H_0 ditolak dan H_1 diterima atau secara statistik dirumuskan $H_i : \beta_{32} \neq 0$, artinya koefisien jalur signifikan. Terdapat pengaruh langsung Kemampuan Kerja perawat terhadap Kualitas Kerja.
- c. Lingkungan Kerja (X_1) memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dengan demikian maka variasi rendah tingginya variable Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh

variable Lingkungan Kerja. Besarnya pengaruh langsung adalah sebesar 0,25, oleh karenanya jika dilihat dari besaran kontribusi dinamika kelompok yang secara langsung berkontribusi terhadap Lingkungan Kerja perawat adalah sebesar $(0,25)^2 \times 100\% = 6,25\%$. Hipotesa hasil H_0 ditolak dan H_1 diterima atau secara statistik dirumuskan $H_i : \beta_{41} \neq 0$, artinya koefisien jalur signifikan. Terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

- d. Kemampuan Kerja (X_2) memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dengan demikian maka variasi rendah tingginya variable Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh variable Kemampuan Kerja. Besarnya pengaruh langsung adalah sebesar 0,28, oleh karenanya jika dilihat dari besaran kontribusi dinamika kelompok yang secara langsung berkontribusi terhadap Kemampuan Kerja perawat adalah sebesar $(0,28)^2 \times 100\% = 7,84\%$. Hipotesa hasil H_0 ditolak dan H_1 diterima atau secara statistik dirumuskan $H_i : \beta_{42} \neq 0$, artinya koefisien jalur signifikan. Terdapat pengaruh langsung Kemampuan Kerja perawat terhadap Produktivitas Kerja.
- e. Kualitas Kerja (X_3) memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Dengan demikian maka variasi rendah tingginya variable Produktivitas Kerja perawat dipengaruhi oleh variable Kualitas Kerja. Besarnya pengaruh langsung adalah sebesar 0,39, oleh karenanya jika dilihat dari besaran kontribusi dinamika kelompok yang secara langsung berkontribusi terhadap Kualitas Kerja karyawan adalah sebesar $(0,39)^2 \times 100\% = 15,21\%$. Hipotesa hasil H_0 ditolak dan H_1 diterima atau secara statistik dirumuskan $H_i : \beta_{43} \neq 0$, artinya koefisien jalur signifikan. Terdapat pengaruh langsung Kualitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja,

V.2 Implikasi Manajerial

Lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kualitas kerja mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 35,5%. Dengan tidak adanya lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kualitas kerja maka produktivitas kerja diprediksi menurun,

mengindikasikan betapa pentingnya tiga faktor ini untuk diperhatikan pihak pimpinan. Model simultan juga lebih mampu menjelaskan produktivitas kerja dibandingkan dengan model parsial, sehingga dapat dikatakan perbaikan produktivitas kerja tidak bisa dilakukan secara sendiri-sendiri namun harus melalui berbagai faktor yang terintegrasi, baik melalui diklat dibidang pelayanan, maupun beban kerja pada bagian keperawatan dibidang SDM, serta kepada kemampuan kerja perawat, serta lebih lanjut mengubah kondisi lingkungan kerja dan sebagainya.

Lingkungan Kerja yang kondusif mampu meningkatkan produktivita kerja perawat, baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kualitas kerja. Dari kesembilan indikator lingkungan kerja hubungan antar perawat, hubungan antar atasan yang memegang peranan penting dengan nilai terendah diantara indikator lainnya. Dengan demikian yang dapat membantu Rumah Sakit untuk meningkatkan produktivitas kerja perawat adalah pimpinan dan para penanggung jawab untuk menjaga dan membina hubungan antar personil baik secara langsung dengan pengawasan melekat maupun mengevaluasi pada saat serah terima yang dilakukan para perawat.

Selanjutnya Pimpinan dalam menjaga Kemampuan Kerja perawat yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja bisa memberikan pelatihan dan sosialisai kembali tentang pengisian rekam medis pasien dalam meningkatkan kualitas kerja perawat.

V.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini saran-saran yang peneliti ajukan:

- a. Kepada yang akan melakukan penelitian, penelitian lebih dikembangkan kepada variable lain yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja, misalnya variabel kepemimpinan dan manajemen SDM untuk memperoleh gambaran lebih kompleks mengenai keterkaitan variable dalam penelitian.
- b. Kepada Ka Instalasi Rawat Inap RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad Untuk memperhatikan Lingkungan Kerja, lingkungan kerja merupakan faktor paling dominan yang signifikan mempengaruhi produktivitas kerja di

Instalasi Rawat Inap RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad. Hal ini terkait dengan hubungan interpersonal antar perawat, sehingga produktivitas kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSPAD Gatot Soebroto kurang baik. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja di Instalasi Rawat Inap RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad dalam waktu dekat adalah diharapkan meningkatkan produktivitas kerja perawat melalui pertemuan-pertemuan pembahasan evaluasi pengisian kelengkapan rekam medis.

- c. Disarankan pula kepada pihak pimpinan hendaknya harus lebih intensif memberikan arahan kepada personel untuk dapat memotivasi bawahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka dalam menjalankan kegiatan pemberian pelayanan kesehatan untuk mencapai target dan sasaran yang telah ditetapkan. Dengan memperhatikan lingkungan sosial, kerjasama, bekerja keras, bertanggung jawab dan sarana kerja yang memadai sehingga personel bisa memanfaatkan waktu bekerja dengan baik, pekerjaan yang diberikan selesai tepat waktunya, tidak meninggalkan kantor dalam jam dinas serta menciptakan hubungan kerja yang kondusif sesama personel.
- d. Disarankan pihak organisasi untuk lebih mengelola stress kerja personil dengan memperhatikan berbagai aspek yang menjadi penyebab stress kerja antara lain lingkungan kerja, beban kerja dan frustrasi kerja untuk di upayakan agar kondisi lingkungan kerja yang lebih baik, beban kerja yang proporsional, adanya kejelasan apa yang menjadi tanggung jawab mereka, tersedianya waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugas pekerjaan dengan tidak saling bertentangan.