

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan dan analisis hasil penelitian mengenai pengaruh Kepemimpinan inklusif dan *self efficacy* terhadap keterikatan kerja dengan *psychological safety* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan pada perawat RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi dan RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi lewat penyebaran kuesioner dan diolah dari 202 responden yang berhasil didapatkan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan inklusif (*inclusive leadership*) terhadap keterikatan kerja perawat RSUD Achmad Mochtar dan RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi. Hal ini menunjukkan semakin inklusif seorang pemimpin maka akan semakin terikat perawat akan pekerjaannya.
2. Tidak ada pengaruh antara *self efficacy* terhadap keterikatan kerja perawat RSUD Achmad Mochtar dan RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi. Hal ini menunjukkan tinggi atau rendahnya tingkat efikasi diri dari perawat, belum mampu mempengaruhi tingkat keterikatan kerjanya atau dengan kata lain belum menjamin perawat tersebut terikat dalam pekerjaannya.
3. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan inklusif terhadap *psychological safety* perawat RSUD Achmad Mochtar dan RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi. Hal ini menunjukkan semakin inklusif pemimpin, maka semakin tinggi pula tingkat keamanan psikologis dari perawat tersebut.

4. Terdapat pengaruh antara *self efficacy* terhadap *psychological safety* perawat RSUD Achmad Mochtar dan RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi. Sehingga dapat dikatakan *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap *psychological safety* perawat. Hal ini menunjukkan semakin tinggi efikasi diri perawat, maka semakin tinggi pula tingkat keamanan psikologis dari perawat tersebut.
5. Tidak ada pengaruh antara *psychological safety* terhadap keterikatan kerja perawat RSUD Achmad Mochtar dan RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa *psychological safety* belum berpengaruh terhadap keterikatan kerja perawat RSUD Achmad Mochtar dan RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi. Hal ini berarti, tinggi atau rendahnya keamanan psikologis dari perawat, belum mampu mempengaruhi tingkat efikasi diri dari perawat tersebut.
6. Tidak ada pengaruh antara kepemimpinan inklusif terhadap keterikatan kerja melalui *psychological safety*. Hal ini menandakan bahwa semakin inklusif kepala ruangan belum mampu mempengaruhi keterikatan kerja perawat RSUD Achmad Mochtar dan RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi melalui mediasi *psychological safety*, dan tidak selalu dipengaruhi oleh pemediasi yaitu keamanan psikologis.
7. Tidak ada pengaruh antara *self efficacy* terhadap keterikatan kerja melalui *psychological safety*. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi efikasi diri perawat, belum mampu mempengaruhi keterikatan kerja perawat di RSUD Achmad Mochtar dan RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi melalui mediasi

*psychological safety*, dan tidak selalu dipengaruhi oleh pemediasi yaitu keamanan psikologis.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memperoleh beberapa bukti analisis data berdasarkan atas temuan penelitian. Penelitian ini memberikan implikasi pengetahuan sebagai berikut:

### a. Bagi akademisi

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan peluang kontribusi terhadap pengembangan ilmu pada bidang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh kepemimpinan inklusif, *self efficacy* serta *psychological safety* terhadap keterikatan kerja. Dari penelitian ini terdapat variabel yang memberikan pengaruh terhadap keterikatan kerja yaitu, kepemimpinan inklusif. Sedangkan *Self efficacy* dan *psychological safety* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja yang disebabkan oleh beberapa faktor.

### a. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk evaluasi dalam manajemen rumah sakit. Dari hasil penelitian ini yaitu ditemukan bahwa kepemimpinan inklusif berpengaruh terhadap keterikatan kerja perawat. Ini dikarenakan bahwa perawat yang memiliki rasa keterikatan yang tinggi dengan pekerjaannya akan sukarela untuk mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hal ini juga berdampak pada produktifitas RSUD Achmad Mochtar dan RS Islam Ibnu

Sina Bukittinggi. Kepala Ruangan perlu untuk meningkatkan rasa pengabdian perawat pelaksana terhadap pekerjaannya dengan cara memberikan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang adil. Kedua *self efficacy* ditemukan tidak memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja perawat. Hal ini berarti bahwa, perlunya menumbuhkan *self efficacy* dari dalam diri perawat salah satunya dengan cara membuat *schedule* terkait pekerjaan, lebih mempelajari dan beradaptasi dengan hal baru dalam pekerjaannya, ketika menghadapi masalah atau hal yang sulit perawat perlu berkompromi dengan rekan kerjanya untuk menemukan solusi yang tepat dalam asuhan keperawatan di RSUD Achmad Mochtar dan RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi.

Ketiga kepemimpinan inklusif memiliki pengaruh terhadap *psychological safety* perawat. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan inklusif yang dirasakan perawat dapat meningkatkan rasa aman secara psikologis dari perawat untuk menyampaikan pendapat, atau ide-ide tanpa rasa takut kepada kepala ruangan atau atasannya. Perawat merupakan pekerjaan yang mengikuti SOP di rumah sakit. Maka, perawat tidak boleh asal mengambil tindakan keperawatan karena akan berdampak fatal pada pasien. Jika ada saran atau ide terkait asuhan pasien, maka perawat harus mendiskusikannya dahulu dengan kepala ruangan perawat untuk menemukan penanganan yang baik kepada pasien yang ditanganinya. Keempat *self efficacy* ditemukan memiliki pengaruh terhadap *psychological safety* perawat. Hal ini berarti bahwa untuk memiliki *psychological safety*, seorang perawat memerlukan

*self efficacy*, karena perawat RSUD Achmad Mochtar dan RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi memiliki efikasi tinggi percaya bahwa mereka bisa memberikan kontribusi positif untuk tim dan rumah sakit. Perawat tidak takut akan konsekuensi negatif saat menyuarakan pendapat atau ide yang diusulkan dalam melakukan tindakan keperawatan di RSUD Achmad Mochtar dan RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi. Ini bisa menjadi masukan bagi perawat RSUD Achmad Mochtar dan RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi agar komunikasi dan interaksi antar rekan kerja perlu lebih ditingkatkan ketika melakukan asuhan keperawatan bagi pasien yang sedang ditangani.

Kelima ditemukan bahwa *psychological safety* tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja perawat. Walaupun dalam hubungan kedua variabel ini positif, tetapi belum mampu mempengaruhi keterikatan kerja secara signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat di RSUD Achmad Mochtar dan RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi tidak berani dalam mengambil risiko dalam tim karena ketidakamanan yang dirasakan oleh perawat. Hal ini bisa menjadi opsi bagi perawat RSUD Achmad Mochtar dan RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi agar lebih meningkatkan komunikasi dan interaksi antar sesama rekan kerja perawat agar mereka merasa aman dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga bisa meningkatkan rasa terikat dalam pekerjaan. Keenam ditemukan bahwa *psychological safety* tidak dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan inklusif dengan keterikatan kerja perawat di RSUD Achmad Mochtar dan RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi. Hal ini berarti bahwa tanpa melalui *psychological safety*,

keterikatan kerja tetap akan dipengaruhi oleh kepala ruangan yang inklusif. Tingkat inklusif harus disesuaikan dengan kondisi yang ada karena jika terlalu rendah atau terlalu tinggi akan berdampak pada setiap perawat di RSUD Achmad Mochtar dan RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi. Karena jika terlalu inklusif seorang kepala ruangan membuat keterikatan kerja perawat menurun dikarenakan rasa jenuh yang dirasakan oleh perawat pelaksana. Jadi, kepala ruangan harus bisa mengatur situasi dan kondisi saat melakukan perintah asuhan keperawatan kepada perawat pelaksana.

Ketujuh ditemukan bahwa *psychological safety* tidak dapat memediasi hubungan antara *self efficacy* terhadap keterikatan kerja. Ada atau tidaknya *psychological safety* perawat, *self efficacy* tetap tidak akan mempengaruhi keterikatan kerja perawat di RSUD Achmad Mochtar dan RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa perawat dalam bekerja hanya sebatas profesional kerja saja, mereka tidak terlalu larut dan tenggelam dalam pekerjaan yang dilakukannya. Ini bisa menjadi masukan bagi perawat di RSUD Achmad Mochtar dan RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi saat sampai di ruangan kerja langsung menyiapkan jadwal atau agenda yang harus diselesaikan pada hari tersebut, tidak menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan, tidak mengobrol berbagai hal di luar pekerjaan, lebih antusias dalam menyelesaikan pekerjaan dan lebih mengoptimalkan dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan pada pasien yang sedang ditangani perawat di RSUD Achmad Mochtar dan RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Setelah melakukan penelitian ini, peneliti sadar akan hasil penelitian ini masih jauh dari kata sempurna serta terdapat keterbatasan yang dapat memengaruhi hasil yang diinginkan, sehingga keterbatasan itu mendapat perhatian lebih untuk penelitian berikutnya, yakni:

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel independen yaitu kepemimpinan inklusif dan *self efficacy*, dan 1 independen yaitu keterikatan kerja, serta 1 variabel mediasi yaitu *psychological safety*. Sedangkan masih banyak variabel lain yang bisa diteliti yang terkait dengan hasil penelitian ini, seperti komitmen organisasional, kejenuhan kerja (*burnout*), beban kerja, dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dan lainnya.
2. Objek pada penelitian ini hanya mencakup 2 rumah sakit umum di kota Bukittinggi, yaitu RSUD Achmad Mochtar Bukittinggi dan RS Islam Ibnu Sina Bukittinggi, sehingga belum mencakup semua perwakilan rumah sakit umum yang ada di Bukittinggi.
3. Penelitian ini hanya mencakup wilayah kota Bukittinggi, Sumatera Barat saja.
4. Tidak semua responden bisa memahami dengan baik terkait dengan kuesioner yang akan diisi, sehingga jawaban yang dipersepsikan oleh responden atas kuesioner memungkinkan timbulnya bias dalam mengisinya.

5. Dalam item kuesioner ada pertanyaan yang *reversed score* (R), yang mana ketika responden menjawab secara tidak konsentrasi terhadap pertanyaan tersebut maka responden tersebut menjawab dengan mengisi skor tertinggi (skala 4 dan 5) padahal kalau dibaca secara konsentrasi maka hal itu seharusnya dijawab dengan skor terendah (skala 1 dan 2).

#### 5.4 Saran

Keterbatasan penelitian yang dijabarkan di atas, terdapat saran yang akan disampaikan supaya berguna untuk penelitian berikutnya di antaranya:

1. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel lain yang memiliki korelasi dengan *inclusive leadership*, *self efficacy*, keterikatan kerja serta *psychological safety*.
2. Diharapkan untuk mengganti sampel atau menambah jumlah sampel responden untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya mengambil lokasi penelitian yang lebih luas.
4. Instrumen penelitian ini ditujukan untuk umum. Diharapkan penelitian selanjutnya memakai instrumen pertanyaan penelitian yang ditujukan khusus untuk perawat.