

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan empat variabel utama yang terdiri dari satu variabel dependen yaitu keterlibatan kerja (Y), dan tiga variabel independen yaitu *job demand* (X1), *personal resources* (X2), dan dukungan sosial (X3). Penyebaran kuesioner secara offline dan online menggunakan Google Form dilakukan kepada 95 perawat PNS selama 8 hari di RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh. Tingkat pengembalian kuesioner yang diisi oleh semua responden mencapai 100%, sehingga seluruh data yang terkumpul dapat digunakan untuk analisis. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan perangkat lunak *SmartPLS* 4.0. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. *Job Demand* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Artinya *job demand* ini harus bisa dikelola dengan baik agar tidak dapat menurunkan keterlibatan kerja para perawat.
2. *Personal resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *personal resources* mampu meningkatkan keterlibatan kerja perawat. Jika semakin tinggi *personal resources* individu, maka semakin tinggi juga keterlibatan individu tersebut dalam pekerjaannya.

3. Dukungan sosial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan sosial yang didapatkan individu, dalam konteks penelitian ini, belum mampu secara langsung mendorong perilaku keterlibatan kerja perawat RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh.

## **5.2 Implikasi Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ini memberikan wawasan penting mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja perawat di RSUD Dr. Adnaan WD Payakumbuh. Ditemukan bahwa keterlibatan kerja perawat masih menghadapi tantangan, terutama dalam aspek kemampuan perawat untuk terus bekerja dalam waktu yang lama tanpa kehilangan energi dan semangat. Hal ini menunjukkan bahwa banyak perawat merasa kelelahan, baik secara fisik maupun mental, yang dapat berdampak pada kualitas pelayanan kepada pasien. Oleh karena itu, rumah sakit perlu mengimplementasikan kebijakan yang mendukung pengelolaan energi kerja, seperti rotasi shift yang lebih adil, penambahan tenaga kerja, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta penyediaan fasilitas relaksasi di lingkungan kerja. Selain itu, program peningkatan motivasi, seperti workshop kesejahteraan kerja dan penghargaan berbasis performa, juga dapat diterapkan untuk membantu perawat tetap termotivasi dan merasa dihargai dalam pekerjaannya.

Dari sisi *job demand*, *job demand* memiliki pengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja. Berdasarkan analisis, ditemukan bahwa banyak perawat merasa harus selalu tampil tenang dan tidak terbawa emosi meskipun berada dalam situasi kerja yang menegangkan. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai perawat menuntut mereka untuk memiliki kontrol emosi yang tinggi dan tetap profesional dalam menghadapi pasien serta situasi darurat. Untuk mengatasi dampak tersebut terhadap rumah sakit perlu memastikan adanya strategi dukungan psikologis bagi perawat. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah dengan menyediakan program manajemen stres dan pengelolaan emosi, yang mencakup pelatihan *mindfulness*, *coping mechanism* dalam situasi darurat, serta akses yang lebih mudah terhadap layanan konseling psikologis. Selain itu, rumah sakit dapat menerapkan jadwal kerja yang lebih fleksibel dan sistem rotasi tugas, sehingga beban emosional yang dialami perawat dapat lebih tersebar dan tidak menumpuk pada individu tertentu. Dengan adanya kebijakan ini, diharapkan perawat dapat mengurangi tekanan emosional mereka.

Sementara itu, pada variabel *personal resources*, ditemukan bahwa perawat mengalami kesulitan dalam cepat pulih setelah menghadapi kesulitan atau tekanan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun perawat memiliki kapasitas profesional yang baik, ketahanan mental mereka dalam menghadapi situasi sulit masih perlu diperkuat. Oleh karena itu, rumah sakit dapat

mengembangkan program peningkatan resiliensi, seperti pelatihan ketahanan psikologis, sesi mentoring dengan perawat senior, serta dukungan psikologis yang lebih mudah diakses. Selain itu, program pengakuan atas pencapaian kerja, seperti sistem reward untuk perawat yang menunjukkan ketahanan mental yang baik dalam situasi darurat, juga dapat membantu meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri mereka dalam menghadapi tantangan.

Pada aspek dukungan sosial, meskipun tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja dalam penelitian ini, tetap ditemukan bahwa dukungan dari atasan masih kurang optimal dalam menciptakan kenyamanan bagi perawat saat mengalami stres atau kecemasan. Hal ini dapat memengaruhi motivasi dan kesejahteraan kerja perawat secara tidak langsung. Oleh karena itu, meskipun bukan faktor utama dalam meningkatkan keterlibatan kerja, rumah sakit tetap perlu membangun budaya kerja yang lebih suportif, misalnya dengan menerapkan kepemimpinan yang lebih empatik, memperkuat komunikasi antara perawat dan manajemen, serta menyediakan ruang konsultasi untuk perawat yang mengalami tekanan kerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, perawat dapat merasa lebih dihargai dan didukung dalam pekerjaannya.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan gambaran bahwa keterlibatan kerja perawat di RSUD Dr. Adnaan WD Payakumbuh lebih banyak dipengaruhi oleh keseimbangan antara *job demand* dan *personal resources* mereka. Oleh karena itu, upaya peningkatan keterlibatan kerja perlu

difokuskan pada pengelolaan *job demand* yang lebih seimbang serta penguatan *personal resources* perawat, seperti resiliensi dan efikasi diri. Dengan strategi ini, diharapkan perawat dapat tetap termotivasi dalam bekerja serta mampu memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada pasien.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki banyak keterbatasan yang disebabkan oleh faktor tertentu. Berdasarkan temuan penelitian, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dan dijadikan pertimbangan untuk penelitian di masa mendatang. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian hanya mencakup empat variabel, yaitu keterlibatan kerja, *job demand*, *personal resources*, dan dukungan sosial tanpa memasukkan variabel lain yang mungkin relevan seperti *work life balance*, *job resources* dan sebagainya.
2. Objek penelitian terbatas pada RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh, sehingga hasilnya kurang dapat digeneralisasi ke organisasi lain.
3. Jumlah sampel hanya sebanyak 95 responden mungkin belum cukup merepresentasikan populasi yang lebih besar.

### 5.4 Saran

Berdasarkan paparan keterbatasan penelitian, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya, yaitu :

1. Penelitian selanjutnya dapat memperluas jumlah variabel yang diteliti, seperti menambahkan variabel *job resources*, *work-life balance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi yang juga dapat mempengaruhi perilaku keterlibatan kerja yang mungkin berperan lebih baik
2. Agar hasil penelitian lebih general, disarankan untuk memperluas objek penelitian dengan melibatkan beberapa rumah sakit lain, atau sektor yang berbeda.
3. Untuk meningkatkan representativitas sampel, penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan jumlah sampel yang lebih besar atau mempertimbangkan teknik pengambilan sampel yang lebih beragam.

