

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan terhadap hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hipotesis mayor dalam penelitian yaitu ada hubungan antara iklim psikologis dan komitmen profesi dengan *adaptive performance* pada perawat RSUD dr. Soeselo dapat diterima. Sumbangan efektif yang diberikan variabel iklim psikologis dan komitmen profesi dengan *adaptive performance* sebesar 35,9 %, yang berarti bahwa iklim psikologis dan komitmen profesi berpengaruh terhadap *adaptive performance* yang dilakukan perawat RSUD dr. Soeselo.
2. Hipotesis minor yang pertama yaitu ada hubungan yang positif antara iklim psikologis dengan *adaptive performance* dapat diterima. Hal ini berarti semakin positif iklim psikologis yang dirasakan, semakin tinggi pula *adaptive performance* yang dilakukan oleh perawat RSUD dr. Soeselo, begitupun sebaliknya.
3. Hipotesis minor yang kedua yaitu ada hubungan positif antara komitmen profesi dengan *adaptive performance* dapat diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen profesi yang dimiliki,

maka semakin tinggi *adaptive performance* yang dilakukan perawat RSUD dr. Soeselo, begitupun sebaliknya.

4. Penelitian yang dilakukan pada salah satu Rumah Sakit Umum Daerah di Kabupaten Tegal memperoleh hasil temuan lain yakni:
 - a. Tekanan dan penghargaan menjadi dimensi yang dipersepsikan memiliki nilai yang paling rendah oleh perawat sehingga berdampak pada iklim psikologis perawat.
 - b. Dimensi komitmen normatif menjadi dimensi yang dipersepsikan paling rendah oleh perawat yang berdampak pada komitmen profesi.
 - c. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel iklim psikologis, komitmen profesi dan *adaptive performance* diketahui bahwa komitmen profesi merupakan variabel yang memiliki hubungan paling besar terhadap *adaptive performance*.
 - d. Analisa tambahan dalam penelitian ini yang mengkaji variabel *adaptive performance* dilihat dari sisi demografis karyawan menghasilkan temuan tidak adanya perbedaan *adaptive performance* yang berarti faktor demografi tidak memengaruhi *adaptive performance*. Bahwa berapapun usia dan selama apapun masa kerja perawat, tidak memengaruhi *adaptive performance*, pada kenyataannya karyawan sama-sama

enggannya menampilkan *adaptive performance* karena adanya tekanan yang dihadapi dalam bekerja, kurangnya penghargaan dan kurangnya komitmen normatif yang dimiliki oleh perawat.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan saran-saran bagi beberapa pihak sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soeselo

Berdasarkan hasil penelitian, hubungan antara iklim psikologis dan komitmen profesi maka ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *adaptive performance* pada perawat yaitu perlu adanya kebijakan dan upaya dari pihak rumah sakit antara lain:

a. Rumah sakit dapat meningkatkan *adaptive performance* dengan cara:

- 1). Meningkatkan kemampuan *handling emergencies or crisis situation*, dapat dilakukan dengan cara membuat jadwal pelatihan secara rutin yang berkaitan dengan situasi darurat dan cara pengambilan keputusan dalam waktu yang singkat.

2). Meningkatkan *Learning new tasks, technologies and procedures*. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pelatihan dengan mengundang pakar-pakar yang sesuai dengan bidangnya secara rutin dan bergilir pada perawat terkait dengan permasalahan baru terkait dengan kesehatan, pelayanan, teknologi terbaru yang digunakan untuk menangani pasien dan prosedur terbaru. Apabila pelatihan tersebut dilakukan secara rutin dan bergilir, semua perawat akan mudah memahami teknologi terbaru dan tidak ketinggalan dengan perkembangan jaman. Perawat akan selalu siap dalam segala kondisi yang ada, khususnya pada perubahan-perubahan yang disebabkan oleh teknologi dan perkembangan jaman.

3). Meningkatkan *Demonstrating cultural adaptability*. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pemahaman, pengetahuan dan pelatihan budaya atau bahasa yang digunakan pada masyarakat sekitar. Serta memberikan pelatihan bahasa inggris agar perawat tidak kesulitan apabila harus memberikan pelayanan pada orang asing.

b. Rumah sakit dapat meningkatkan iklim psikologis dengan cara:

1). Pada dimensi tekanan, yang dapat dilakukan adalah mengurangi tekanan yang dirasakan oleh perawat. Hal ini

akan bertujuan mengurangi rasa tidak nyaman dengan adanya tuntutan tugas yang berlebihan pada perawat, khususnya pada tuntutan waktu kerja. *Shift* yang berlaku sebaiknya dimanfaatkan secara baik. Pihak rumah sakit harus tegas memberlakukan *shift*, diupayakan agar *overtime* tidak berlebihan.

2). Pada dimensi penghargaan maka perlu diterapkan:

a). Sistem *reward* misalnya penerapan pemberian bonus, insentive kerja atau sertifikat untuk menunjang kinerja.

b). Penerapan sistem *punishment* yang jelas dan konsisten terhadap pelanggaran nilai-nilai yang tidak sesuai.

c. Rumah sakit dapat meningkatkan komitmen profesi dengan cara:

Meningkatkan dimensi komitmen normatif pada perawat , hal ini dapat dilakukan dengan cara:

1). Sosialisasi terkait dengan peran, tugas dan tanggung jawab sebagai perawat. Hal ini dimaksud agar para perawat dapat lebih memahami dan mencintai profesinya sebagai perawat.

2). Mengadakan *sharing* antara perawat dan manajemen terkait dengan pelayanan yang diberikan oleh perawat dan kesulitan/ hambatan yang dialami oleh perawat dalam memberikan pelayanan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini dilakukan hanya pada satu rumah sakit. Dalam rangka mendapatkan hasil penelitian yang lebih tajam perlu dilakukan perluasan ruang lingkup penelitian dengan responden yang berasal dari rumah sakit lain atau pada bidang kerja lain, dengan karakteristik subjek penelitian yang berbeda. Misalnya saja pada bidang jasa lain seperti hotel, perbankan, perusahaan manufaktur, transportasi, retail atau profesi lain seperti militer dan kepolisian.
- b. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji *adaptive performance*, dianjurkan untuk menggali faktor-faktor lain yang memberikan pengaruh.
- c. Mencari lebih banyak referensi buku dan instrumen alat ukur khususnya mengenai *adaptive performance*, iklim psikologis dan komitmen profesi mengingat masih terbatasnya referensi mengenai topik ini.
- d. Variabel komitmen profesi dalam penelitian ini berperan sebagai variabel independen, namun dalam penelitian selanjutnya dapat dikaji sebagai variabel dependen yang berkaitan dengan beberapa variabel lainnya. Demikian halnya dengan variabel lain yang diduga memiliki hubungan dengan *adaptive*

performance yang penting peranannya bagi organisasi dapat dijadikan sebagai alternatif penelitian dimasa datang.

