

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perawat Non ASN di RSUD Prembun, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1 (H1): Menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada perawat Non ASN di RSUD Prembun. Hal ini menunjukkan Perawat yang mendapatkan pelatihan cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi karena merasa memiliki kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas. Hal tersebut berkontribusi pada peningkatan rasa percaya diri, antusiasme dalam bekerja, serta kesiapan menghadapi tantangan di lingkungan kerja.
2. Pengujian Hipotesis 2 (H2): Menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada perawat Non ASN di RSUD Prembun. Hal ini menunjukan Perawat yang memiliki beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan tanggung jawabnya akan merasa lebih tertantang dan terdorong untuk bekerja lebih optimal. Hal tersebut berkontribusi pada peningkatan rasa tanggung jawab, keterlibatan dalam pekerjaan, dan kepuasan dalam menyelesaikan tugas. Beban kerja yang

proporsional dapat menjadi pemicu positif bagi peningkatan motivasi kerja perawat.

3. Pengujian Hipotesis 3 (H3): Menyatakan bahwa H_0 diterima dan H_3 ditolak, yang berarti Pelatihan memiliki tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada perawat Non ASN di RSUD Prembun.
4. Pengujian Hipotesis 4 (H4): Menyatakan bahwa H_0 diterima dan H_4 ditolak, yang berarti Beban Kerja tidak berpengaruh pada kinerja pada perawat Non ASN di RSUD Prembun.
5. Pengujian Hipotesis 5 (H5): Menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_5 diterima, yang berarti Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Perawat Non ASN di RSUD Prembun. Perawat yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan dedikasi, semangat, dan komitmen dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan, efisiensi kerja, dan kepuasan pasien.
6. Pengujian Hipotesis 6 (H6): Menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_6 diterima yang berarti Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Perawat Non ASN di RSUD Prembun. Pelatihan yang diberikan secara efektif mampu meningkatkan motivasi kerja perawat, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga mendorong perubahan perilaku kerja yang lebih baik.

7. Pengujian Hipotesis 7 (H7): Menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_7 diterima yang berarti Motivasi Kerja dapat memediasi pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Perawat Non ASN di RSUD Prembun. Beban kerja yang dikelola secara optimal mampu meningkatkan motivasi kerja perawat, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kompetensi perawat dapat mendorong rasa tanggung jawab, meningkatkan keterlibatan kerja, serta meningkatkan efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas.

5.2. Keterbatasan

Penulis menyadari bahwa dalam pelaksanaan penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan yang dapat memengaruhi hasil penelitian, antara lain:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada perawat di RSUD Prembun, Kabupaten Kebumen sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas pada rumah sakit lain, baik rumah sakit pemerintah maupun swasta, karena setiap rumah sakit memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, sistem pelayanan, serta kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berbeda-beda.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada pelatihan, beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja perawat. Padahal, terdapat berbagai faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja perawat.

3. Penelitian ini menggunakan metode wawancara dengan instrumen kuesioner sebagai alat pengumpulan data, sehingga jawaban yang diberikan responden sangat bergantung pada tingkat pemahaman, persepsi, dan kejujuran masing-masing responden. Kondisi tersebut memungkinkan adanya subjektivitas jawaban maupun bias responden, terutama karena sebagian responden mungkin memberikan jawaban yang dianggap paling baik atau sesuai dengan harapan organisasi.
4. Keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya dalam penelitian ini.

5.3. Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

Implikasi praktis adalah dampak atau manfaat hasil penelitian yang dapat langsung diterapkan dalam kehidupan nyata, pekerjaan, kebijakan, atau praktik tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi RSUD Prembun:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen RSUD Prembun dalam meningkatkan kualitas program pelatihan bagi perawat. Program pelatihan perlu dirancang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, perkembangan teknologi kesehatan, serta kompetensi yang dibutuhkan dalam pelayanan keperawatan. Selain itu, pelatihan hendaknya disertai dengan strategi peningkatan motivasi kerja, seperti pemberian apresiasi, kesempatan pengembangan karier, dan dukungan

organisasi, sehingga pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh perawat dapat diterapkan secara optimal dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, motivasi kerja yang meningkat akan mendorong peningkatan kinerja perawat, yang tercermin dari kualitas pelayanan, kuantitas pekerjaan, ketepatan pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

2. Penelitian ini juga memberikan implikasi bahwa pengelolaan beban kerja perlu dilakukan secara lebih proporsional agar tidak menimbulkan kelelahan fisik maupun mental pada perawat. Pihak rumah sakit diharapkan dapat melakukan pembagian tugas yang lebih seimbang, penyesuaian jumlah tenaga perawat dengan tingkat kebutuhan pelayanan, serta pengaturan jam kerja yang efektif sehingga kinerja perawat tetap optimal.
3. Motivasi kerja terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja perawat, sehingga rumah sakit perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi pegawai. Upaya yang dapat dilakukan antara lain pemberian penghargaan atas prestasi kerja, peningkatan komunikasi antara pimpinan dan perawat, pemberian kesempatan pengembangan karier, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dan suportif.
4. Bagi perawat, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dorongan untuk terus meningkatkan kompetensi, kemampuan kerja, dan

motivasi dalam menjalankan tugas profesinya. Perawat diharapkan lebih aktif dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan diri agar mampu memberikan pelayanan kesehatan yang profesional, cepat, dan berkualitas.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoretis adalah kontribusi hasil penelitian terhadap pengembangan teori, konsep, atau ilmu pengetahuan dalam suatu bidang.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan di atas, maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi teoritis sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan, beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada sektor pelayanan kesehatan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang menjelaskan hubungan antara pelatihan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
3. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi akademik bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa, terutama yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya

manusia di rumah sakit atau institusi pelayanan kesehatan lainnya.

4. Adanya variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme hubungan antara pelatihan dan beban kerja terhadap kinerja perawat, sehingga dapat memperkaya kajian teoritis dalam bidang perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia.
5. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan literatur ilmiah dan bahan kajian akademik, khususnya bagi mahasiswa dan peneliti dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat dalam organisasi pelayanan kesehatan.
6. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar pengembangan model penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan, baik dengan menambahkan variabel lain maupun menggunakan objek penelitian yang berbeda.