

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa:

1. Tidak terdapat hubungan antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja perawat pada Masa Pandemi Covid-19 di RSUD Hidayah Boyolali.
2. Tidak terdapat hubungan antara motivasi intrinsik dengan kinerja perawat pada Masa Pandemi Covid-19 di RSUD Hidayah Boyolali.
3. Tidak terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat pada Masa Pandemi Covid-19 di RSUD Hidayah Boyolali.
4. Terdapat hubungan positif antara motivasi ekstrinsik dengan motivasi intrinsik perawat pada Masa Pandemi Covid-19 di RSUD Hidayah Boyolali.
5. Terdapat hubungan negatif antara motivasi instrinsik dengan stres kerja perawat pada Masa Pandemi Covid-19 di RSUD Hidayah Boyolali.
6. Terdapat hubungan negatif antara motivasi ekstrinsik dengan stres kerja perawat pada Masa Pandemi Covid-19 di RSUD Hidayah Boyolali.

#### **5.2. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai keterbatasan, yaitu jumlah sampel yang terbatas, sehingga belum mampu membuktikan:

1. Hubungan antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja perawat di Masa Pandemi Covid-19.

2. Hubungan antara motivasi intrinsik dengan kinerja perawat di Masa Pandemi Covid-19.
3. Hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di Masa Pandemi Covid-19.

### **5.3. Saran**

1. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, ada beberapa saran untuk perbaikan Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Di RSUD Hidayah Boyolali, diantaranya adalah:
  - a. Meningkatkan pengetahuan seluruh perawat yang bekerja terkait dengan penyakit Covid-19 sehingga dengan pengetahuan dan pemahaman yang cukup, diharapkan perawat dapat bekerja dengan lebih optimal tanpa ada perasaan cemas dan takut terhadap resiko tertular Covid-19.
  - b. Membuat standar prosedur operasional (SPO) penanganan Covid-19 dan mensosialisasikan kepada seluruh karyawan, sehingga seluruh perawat dapat bekerja sesuai SPO yang berlaku di Rumah Sakit.
  - c. Melakukan pemeriksaan dan konsultasi kesehatan rutin kepada seluruh perawat di RSUD Hidayah Boyolali, termasuk pemeriksaan kesehatan mental. Sehingga status kesehatan seluruh perawat dapat teridentifikasi lebih awal.
  - d. Manajemen Rumah Sakit Umum Hidayah Boyolali, harus menyediakan sarana prasarana yang lengkap dan sesuai standar untuk mendukung penanganan pasien Covid-19, termasuk menyediakan kelengkapan Alat

Pelindung Diri yang dipakai oleh seluruh perawat saat menangani pasien. Sehingga perawat merasa aman saat menjalankan tugas.

- e. Mengingat beban kerja yang tinggi selama masa pandemi covid-19, Manajemen sebaiknya membuat rumusan sistem penggajian baru dengan mempertimbangkan resiko penularan penyakit Covid-19, sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat.
2. Saran untuk penelitian selanjutnya agar dapat mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik adalah sebaiknya penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel perawat dari rumah sakit-rumah sakit rujukan Covid-19 yang berskala besar seperti Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dan Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP). Rumah sakit berskala besar mempunyai fasilitas kesehatan yang lebih lengkap, jumlah tenaga kesehatan khususnya perawat yang lebih banyak, jumlah pasien yang ditangani lebih banyak, serta permasalahan yang ditangani juga lebih kompleks, sehingga diharapkan mampu membuktikan:
    - a. Hubungan antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja perawat di Masa Pandemi Covid-19.
    - b. Hubungan antara motivasi intrinsik dengan kinerja perawat di Masa Pandemi Covid-19.
    - c. Hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di Masa Pandemi Covid-19.

Contoh rumah sakit rujukan Covid-19 yang dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya: RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta, Rumah Sakit Akademik UGM, RS Panti Rapih, dan lain-lain.