

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang diperoleh adalah terdapat hubungan positif antara harga diri dengan motivasi kerja perawat rumah sakit X di Yogyakarta. Hasil tersebut menggambarkan bahwa semakin tinggi harga diri pada perawat di rumah sakit X, maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja perawat rumah sakit X di Yogyakarta. Sebaliknya, semakin rendah harga diri pada perawat di rumah sakit X, maka semakin rendah pula motivasi kerja perawat rumah sakit X di Yogyakarta. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi, didapatkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.649. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel harga diri pada perawat memiliki pengaruh sebesar 64,9% terhadap motivasi kerja perawat dan sisanya sebesar 35,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain seperti persepsi mengenai diri sendiri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, pengalaman masa lalu, lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan (Winardi, 2011).

B. Saran

1. Bagi Perawat

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja pada perawat termasuk dalam kategori tinggi maka peneliti menyarankan kepada perawat untuk tetap mempertahankan harga dirinya agar tingkat motivasi kerjanya tetap tinggi.

2. Bagi manajemen rumah sakit

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dan harga diri pada perawat, maka peneliti menyarankan kepada manajemen rumah sakit untuk membangun lingkungan kerja yang dapat meningkatkan harga diri pada perawat, seperti budaya 3S (senyum, sapa, salam), dan saling menghargai sesama rekan kerja, agar motivasi kerja pada perawat dapat meningkat.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja seperti persepsi mengenai diri sendiri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, pengalaman masa lalu, lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan (Winardi, 2011).

Selain itu, untuk peneliti yang ingin meneliti motivasi kerja perawat di rumah sakit. Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di rumah sakit dengan tipe D, yang memiliki jumlah fasilitas kesehatan terbatas, seperti 50 kamar

rawat inap dan 14 poliklinik, sehingga memiliki jumlah perawat yang relatif sedikit, yaitu 50 orang perawat. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian di rumah sakit dengan tipe berbeda yang memiliki jumlah fasilitas kesehatan lebih banyak dan lengkap, seperti rumah sakit tipe C yang memiliki kamar rawat inap minimal 100, rumah sakit tipe B yang memiliki kamar rawat inap minimal 200, atau rumah sakit tipe A yang memiliki kamar rawat inap minimal 400, sehingga memiliki jumlah perawat yang lebih banyak dan dapat mewakili populasi perawat secara umum.