

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Paparan hasil penelitian di RSUD Harapan Ibu Purbalingga serta pembahasan yang didukung dengan penelitian sebelumnya telah dilakukan. Selanjutnya, kesimpulan dari penelitian tentang pengaruh insentif dan stress kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada tenaga kerja di Instalasi Gawat Darurat (IGD) selama pandemi COVID-19 adalah:

1. Insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
2. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
3. Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja.
4. Stres kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
6. Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai intervening.
7. Stres kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai intervening.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada pertengahan tahun 2022. Kondisi pandemi COVID-19 sudah mulai bisa ditangani oleh pemerintah, sudah ada guideline dari WHO mengenai penanganannya. Maka keterbatasan penelitian ini dapat dilihat pada daftar berikut:

1. Pandemi COVID-19 sudah mulai berangsur menurun angka pasien terjangkit membuat pasien positif virus ini juga berkurang di RSUD Harapan Ibu Purbalingga.
2. Responden yang bekerja sebagai tenaga kesehatan terkait dengan kode etik pekerjaan sehingga tidak bisa dengan gamblang menjawab kuesioner. Dan menjawab berdasarkan apa yang dirasakan saat ini ketika pandemi COVID-19 mulai menurun angkanya.
3. Stres kerja yang dialami pegawai IGD RSUD Harapan Ibu Purbalingga tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini karena pegawai IGD yang sebagian besar adalah tenaga kesehatan tetap mengutamakan keselamatan dan kenyamanan pasien. Pegawai cenderung tidak menunjukkan stres kerja yang dialaminya di depan pasien sehingga tidak mempengaruhi pelayanan yang diberikan.

C. Saran

Dari penelitian yang sudah dilaksanakan di RSUD Harapan Ibu Purbalingga ini ada beberapa saran terkait tema penelitian. Berikut saran penelitian yakni:

1. RSUD Harapan Ibu Purbalingga perlu membuat aturan yang berisi tentang kualitas kehidupan kerja dari pegawai. hal ini untuk mengantisipasi kejadian serupa yakni timbulnya pandemi baru yang belum diketahui oleh WHO. Alasannya agar kualitas hidup pegawai rumah sakit menjadi lebih terawat. Salah satunya tidak perlu merasakan kekhawatiran menularkan virus kepada anggota keluarga di rumah.

2. RSUD Harapan Ibu Purbalingga juga perlu mengadakan program pengembangan dan pelatihan untuk pegawai yang berada di IGD agar mampu memajemen stres kerja yang dialami dengan baik.
3. RSUD Harapan Ibu Purbalingga perlu mempertimbangkan intensif juga berdasarkan kesiapsiagaan seorang tenaga kesehatan di IGD sehingga meski pasien bertambah, pegawai merasa diperhatikan dan dirawat oleh manajemen rumah sakit.

D. Implikasi Penelitian

Insentif menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja secara langsung. Begitu pula terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal yang membuat insentif menjadi variabel yang paling berpengaruh karena pemberian insentif pada tenaga kesehatan di IGD RSUD Harapan Ibu Purbalingga membuat pegawai merasa dihargai. Insentif sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi pegawai kepada IGD RSUD Harapan Ibu Purbalingga mampu meningkatkan kinerja. Terlebih lagi diberikan secara adil sesuai dengan presentase resiko penularan COVID-19.