

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat Generasi Z di RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo, dapat disimpulkan bahwa:

1. Karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh perawat berjenis kelamin Perempuan (73,75%), dan rata-rata usia 26 tahun. Sebagian besar memiliki latar belakang Pendidikan D3 (62,50%) dan mayoritas berstatus sebagai pegawai kontrak (78,75%).
2. Karakteristik variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, rata-rata persepsi motivasi kerja dalam kategori sedang (45,10), kemampuan kerja dalam kategori sedang (45,13), *work-life balance* dalam kategori sedang (40,06), lingkungan kerja dalam kategori sedang (45,14), dan kinerja perawat Generasi Z berada pada kategori sedang (45,30).
3. Masing-masing variabel independen (motivasi kerja, kemampuan kerja, *work-life balance* dan lingkungan kerja) berhubungan dengan kinerja perawat Generasi Z.
4. Variabel motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Generasi Z, dengan motivasi kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam mempengaruhi kinerja perawat Generasi Z.

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami dinamika kinerja perawat Generasi Z di lingkungan rumah sakit, dengan menekankan pada urgensi pendekatan manajemen sumber daya manusia yang adaptif terhadap karakteristik generasi *digital native*.

B. Saran

1. Bagi Manajemen Rumah Sakit

- a. Manajemen rumah sakit disarankan dapat mengembangkan sistem penghargaan berbasis kinerja yang transparan, dan terukur, seperti pemberian insentif berbasis capaian. Selain itu, manajemen juga disarankan untuk menyusun penghargaan berbasis pengakuan, misalnya dengan memberikan penghargaan rutin bagi perawat berprestasi seperti “*Employee of the Month*”, untuk meningkatkan motivasi dan kinerja.
- b. Manajemen disarankan untuk mengembangkan program penguatan kompetensi emosional, seperti pelatihan manajemen stres, komunikasi terapeutik, dan pengembangan resiliensi untuk membantu perawat Generasi Z menghadapi tekanan kerja klinis.

2. Bagi Perawat Generasi Z

- a. Perawat disarankan aktif mengikuti pelatihan klinis, seminar, maupun *e-learning* rumah sakit guna memperbarui keterampilan teknis serta meningkatkan kemampuan berpikir kritis.
- b. Perawat disarankan membuat jadwal kerja pribadi, menjaga pola istirahat, dan menggunakan teknik relaksasi atau konsultasi psikologis bila diperlukan untuk mencegah kelelahan kerja.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, yang berpotensi mempengaruhi kinerja perawat Generasi Z.
- b. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi lebih lanjut mengenai makna dan pengalaman *work-life balance* menurut perspektif perawat Generasi Z serta dampak jangka panjang *work-life balance* terhadap *burnout* dan *turnover intention* perawat dengan menggunakan pendekatan kualitatif.