

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

Pada bab lima ini peneliti mencoba menguraikan kesimpulan dan saran yang penulis peroleh melalui penelitian yang diharapkan akan menjadi bahan masukan yang bermanfaat bagi RSB “X” dan berguna pula bagi pengembangan kinerja perawat RSB yang bersangkutan.

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis peneliti terhadap permasalahan, maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Sebanyak 45% perawat RSB “X” Ciamis memiliki *expectancy-task value* tinggi. Ini berarti perawat memiliki keyakinan yang tinggi untuk dapat berhasil dalam mengerjakan tugas-tugas keperawatan dan perawat menganggap penting, menyukai serta menganggap tugas ini berguna bagi dirinya. Sesuai dengan teori **Pintrich & Shunck (2002)**, *expectancy-task value* tinggi akan memprediksi *achievement behavior* yang kuat pada tugas keperawatan ini.
2. Sebanyak 20% perawat RSB “X” Ciamis memiliki *expectancy-task value* rendah. Ini berarti perawat memiliki keyakinan yang rendah untuk berhasil dalam tugas-tugas keperawatan dan menganggap tugas ini bukan merupakan sesuatu yang menarik, penting dan berguna bagi dirinya.
3. Berdasarkan derajat aspek-aspek *expectancy*, untuk perawat yang memiliki *expectancy* tinggi, sebanyak 91,6% perawat memiliki *expectancy*

for success yang tinggi. Sedangkan sebanyak 100% perawat memiliki *perception of task difficulty* yang rendah.

4. Berdasarkan derajat aspek-aspek *task-value*, untuk perawat yang memiliki *task-value* tinggi, sebanyak 92,3% perawat memiliki *intrinsic value* yang tinggi. Sedangkan sebanyak 53,8% perawat memiliki *perceived cost* yang rendah.
5. Berdasarkan derajat aspek-aspek *expectancy*, untuk perawat yang memiliki *expectancy* rendah, sebanyak 75% perawat memiliki *perception of task difficulty* yang tinggi. Sedangkan sebanyak 87,5% perawat memiliki *expectancy for success* yang rendah.
6. Berdasarkan derajat aspek-aspek *task-value*, untuk perawat yang memiliki *task-value* rendah, sebanyak 71,4% perawat memiliki *perceived cost* yang tinggi. Sedangkan sebanyak 85,7% perawat memiliki *attainment value* yang rendah.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Untuk Penelitian Lanjutan

Untuk penelitian selanjutnya dapat dilihat lebih dalam lagi mengenai pengaruh aspek-aspek dari *expectancy* dan *task value* terhadap *performance* kerja seseorang.

5.2.2 Saran Untuk Guna Laksana

1. Bagi pihak pimpinan RSB “X” Ciamis
Keyakinan yang tinggi yang dimiliki oleh para perawat yang bekerja di RSB “X” dalam mengerjakan tugas keperawatannya dan berhasil

(*expectancy*) dan keyakinan perawat akan tugas keperawatan yang diberikan kepadanya merupakan sesuatu yang penting, menarik dan berharga (*task-value*) adalah salah satu modal yang baik yang harus terus dipertahankan oleh pihak RSB. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh pihak pimpinan RSB adalah dengan melakukan evaluasi dan *training* yang diprogram secara berkala, karena melalui evaluasi para perawat dapat diberikan masukan mengenai kekurangan-kekurangan yang telah mereka lakukan yang dapat berakibat fatal bagi pelayanan medis terhadap pasien dan dapat mengancam kredibilitas RSB “X”. Sedangkan *training* diberikan untuk dapat *me-refresh* ingatan perawat mengenai tugasnya dan kewajibannya sebagai seorang perawat yang bekerja untuk menolong orang lain dan juga bekerja dalam sebuah tim. Saran lain yang dapat peneliti berikan kepada pihak RSB adalah untuk dapat lebih merumuskan *job description* bagi para perawat sehingga tugas yang harus dilakukan oleh perawat bisa lebih jelas dan spesifik, karena hal ini dapat lebih mengefektifkan kinerja perawat RSB.

2. Bagi pihak perawat RSB “X” Ciamis

Kedua faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja yaitu *expectancy* dan *task-value* harus terus dipertahankan dan jika perlu lebih ditingkatkan. Hal ini bertujuan untuk selalu menjaga kelancaran proses pelayanan, pengobatan dan perawatan terhadap pasien. Selain itu juga dapat mempertahankan kredibilitas seorang perawat.