

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada 35 orang perawat yang bekerja di Rumah Sakit 'X', maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat 5 jenis profil Causality orientation pada para perawat. Sebanyak 42,9% responden tergolong profil 7 yaitu *autonomy* rendah, *control* tinggi, *impersonal* rendah. Sebanyak 22,8% responden tergolong profil 1 yaitu *autonomy* tinggi, *control* rendah, *impersonal* rendah. Sebanyak 20% responden tergolong profil 2 yaitu *autonomy* tinggi, *control* tinggi, *impersonal* rendah. 8,6% responden tergolong profil 8 yaitu *autonomy* rendah, *control* rendah, *impersonal* tinggi. 5,7% responden tergolong profil 6 yaitu *autonomy* rendah *control* tinggi, *impersonal* tinggi.
2. Profil-profil dengan *autonomy* yang tinggi muncul karena terpenuhinya *needs* dasar yang dimiliki oleh individu, sementara profil dengan *controlling* dan *impersonal* yang tinggi muncul akibat *needs* yang tidak dipenuhi dalam diri individu.
3. Lingkungan kerja yang *informing*, di mana individu diberi nasihat, masukan, dan umpan balik dengan cara yang baik akan memunculkan profil *causality orientation* dengan *Autonomy* tinggi, sementara lingkungan yang *Controlling* ternyata berperan dalam menghasilkan profil

causality orientation dengan *Autonomy* rendah, Hal ini menggambarkan jika individu ada dalam lingkungan kerja yang menekan, penuh tuntutan, dan memberikan hukuman atau konsekuensi negatif pada individu, maka akan menimbulkan *causality orientation* yang menggambarkan motivasi eksternal

4. Lama bekerja juga akan mempengaruhi profil *causality orientations*. Saat seorang individu baru memasuki lingkungan kerja, maka ia akan menghayati lingkungan kerja yang *Informing*, sedangkan ketika ia sudah lama bekerja, ia justru menghayati lingkungan kerja *controlling*.

5.2. Saran

5.2.1. Saran untuk penelitian lanjutan

1. Untuk penelitian lain, dapat dilakukan pada kelompok sampel yang lebih beragam dan dengan jumlah yang lebih banyak, agar penelitian dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas mengenai *casuality orientaton* dan hubungannya dengan hal-hal lain
2. Dalam penelitian ini, *Basic need Autonomy* yang terpenuhi pada para perawat akan dibutuhkan oleh para perawat untuk tetap menjalankan *autonomy* nya tetap tinggi, dan meningkatkan *autonomy* rendah menjadi tinggi. Oleh karena itu dapat dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai derajat *needs* yang dimiliki perawat, dan faktor-faktor yang dapat mendorong pemenuhannya.

5.2.2. Saran Guna Laksana

1. Untuk para perawat di rumah sakit 'X', agar dapat memanfaatkan informasi ini untuk menjalankan dan mengembangkan situasi dan kondisi rumah sakit yang menunjang *autonomy orientation* sehingga dapat meningkatkan kualitas dari para perawat. Perlu diadakkan pengaturan kebijakan kerja yang lebih menekankan kesempatan bagi para perawat dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
2. Disarankan kepada para perawat yang memiliki derajat *Autonomy Orientation* yang tinggi agar menjalankan kondisi tersebut, sedangkan kepada perawat yang memiliki derajat *Autonomy Orientation* rendah disarankan agar mereka meningkatkan derajat *Autonomy*-nya tersebut, dengan memunculkan rasa keterlibatan dan penguasaan terhadap kegiatan kerja.
3. Kepada rumah sakit 'X', agar mendorong munculnya situasi kerja yang *informing* pada para perawat, sehingga mereka dapat memunculkan *causality orientations* yang lebih *autonomus*. Perlu diadakan training dan pelatihan yang mendidik para supervisor untuk dapat memberikan umpan balik yang baik. Perlu diadakan perubahan sistematis dengan training yang mendidik para supervisor kerja para perawat untuk dapat memberikan umpan balik yang baik dan bukan hanya menekan atau memarahi para perawatnya.