

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai derajat resiliensi kerja pada 80 perawat instalasi rawat inap prima I di Rumah Sakit “X” Bandung yang selanjutnya disebut responden, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

- 1) Sebagian besar (81,25%) responden memperlihatkan resiliensi kerja yang tergolong rendah.
- 2) Sebagian besar responden dengan resiliensi kerja rendah memiliki *attitudes* (96,9%) dan *skills* (98,5%) yang rendah pula. *Attitudes* rendah seiring-sejalan dengan *commitment* (81,5%), *control* (90,8%), dan *challenge* (92,3%) yang rendah dan *Skills* rendah seiring-sejalan dengan *transformational coping* (96,9%) dan *social support* (90,8%) yang rendah.
- 3) Berdasarkan data sosiodemografis diperoleh, responden dengan resiliensi kerja rendah adalah responden yang berada pada rentang usia 20-39 tahun (dewasa awal), berjenis kelamin perempuan, berpendidikan D-III Keperawatan, sudah menikah dan memiliki anak, mempunyai pasangan yang bekerja, dan memiliki masa kerja 1 sampai 10 tahun.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoretis

Bagi peneliti lain yang ingin meneliti resiliensi kerja, perlu melakukan juga pengukuran stres kerja untuk mengetahui sejauhmana stres kerja berpengaruh terhadap resiliensi kerja.

5.2.2 Saran Praktis

- 1) Bagi pihak rumah sakit disarankan untuk membuat peran perawat instalasi rawat inap jelas dengan tidak melakukan tugas-tugas di luar tugas keperawatan agar beban tugasnya tidak bertambah banyak dan perawat bisa lebih fokus atau konsentrasi dalam menjalankan asuhan keperawatan. Dengan demikian rumah sakit pun dapat mencapai mutu pelayanan yang lebih baik lagi.
- 2) Bagi kepala bidang pelayanan keperawatan disarankan untuk mengadakan *sharing session* secara berkala yang dihadiri para perawat dan kepala bidang pelayanan keperawatan agar perawat mampu menyampaikan keluhan dan kesulitan di pekerjaan dalam rangka menurunkan situasi yang membuat perawat merasa tertekan atau *stressful*. Di sisi lain juga diharapkan agar dapat saling berinteraksi dengan sesama rekan untuk saling memberi dukungan, bantuan, dan evaluasi guna meningkatkan resiliensi kerja.
- 3) Bagi pihak rumah sakit disarankan untuk memfasilitasi pelatihan untuk mengembangkan kemampuan, khususnya manajemen waktu

bagi perawat yang kesulitan dalam pengaturan kinerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Selain itu memberikan pelatihan *stress management* pada perawat untuk meningkatkan kapasitas dalam bertahan dan berkembang di bawah tekanan.