

BAB 7

SIMPULAN DAN SARAN

7.1 Simpulan

7.1.1 Persepsi reward system berbasis Key Performance Indicator (KPI) dengan kepuasan kerja perawat tidak menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi terhadap reward system yang diterapkan belum mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat secara menyeluruh.

Rekomendasi : Penolakan hipotesis ini menunjukkan adanya kemungkinan bahwa kepuasan kerja perawat lebih dipengaruhi oleh faktor lain di luar reward system berbasis KPI, seperti beban kerja, lingkungan kerja, dukungan atasan, atau faktor intrinsik individu. Oleh sebab itu, penelitian lanjutan disarankan untuk menggali variabel-variabel tersebut agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat. Selain itu, pihak manajemen rumah sakit dapat mengevaluasi kembali mekanisme reward system agar tidak hanya berbasis pada pencapaian KPI, tetapi juga memperhatikan aspek keadilan, keterbukaan, dan kebutuhan psikologis perawat.

7.1.2 Persepsi reward system berbasis Key Performance Indicator (KPI) dengan motivasi kerja perawat menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin positif persepsi perawat terhadap reward system yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja mereka.

7.1.3 Persepsi *Reward system* berbasis KPI lebih dominan berhubungan dengan motivasi kerja dibandingkan kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa reward lebih berperan sebagai faktor pendorong motivasi (motivator) daripada sebagai faktor pembentuk kepuasan kerja. Saran

7.2.1 Saran Praktis untuk Manajemen Rumah Sakit

1. Rumah sakit perlu melakukan evaluasi dan optimalisasi sistem reward berbasis KPI, agar lebih adil, transparan, dan selaras dengan beban kerja serta capaian individu.
2. Reward yang diberikan sebaiknya tidak hanya bersifat material, tetapi juga mencakup pengakuan non-finansial seperti penghargaan moral, pemberian peluang pengembangan karier, dan pelibatan dalam pengambilan keputusan.
3. Manajemen rumah sakit juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti budaya kerja yang suportif, gaya kepemimpinan yang partisipatif, dan penyediaan lingkungan kerja yang kondusif.

7.2.2 Saran untuk Perawat

1. Perawat diharapkan memiliki persepsi yang lebih objektif terhadap reward system berbasis KPI, dengan memahami bahwa sistem tersebut dirancang untuk menilai kinerja secara terukur dan adil.
2. Perawat disarankan untuk lebih proaktif menyampaikan masukan atau aspirasi terkait reward system kepada manajemen secara konstruktif,

sehingga kebijakan yang diterapkan dapat lebih sesuai dengan kebutuhan di lapangan.

3. Perawat diharapkan dapat menyesuaikan persepsi mereka dengan memandang reward system bukan hanya sebatas penghargaan material, tetapi juga sebagai motivasi untuk meningkatkan profesionalisme, disiplin, dan kualitas pelayanan kepada pasien.
4. Perawat perlu menumbuhkan sikap positif dalam menyikapi reward system, agar tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan, melainkan menjadi dorongan untuk terus berkembang.

7.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya bisa menguji model mediasi penuh atau parsial, dengan kepuasan kerja sebagai mediator antara reward system dan motivasi kerja.
2. Model Structural Equation Modeling (SEM) atau path analysis bisa digunakan untuk menguji jalur hubungan teoritis tersebut.
3. Peneliti perlu melakukan evaluasi dan optimalisasi pengembangan model reward system ke depan juga perlu mempertimbangkan tingkat komitmen perawat terhadap organisasi, karena loyalitas dan keterikatan emosional terhadap institusi dapat memperkuat efektivitas sistem penghargaan dalam meningkatkan motivasi dan retensi kerja.
4. Studi ini dilakukan di satu rumah sakit, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan

beberapa rumah sakit dari tipe dan wilayah berbeda untuk melihat apakah pola hubungan yang sama juga berlaku dalam konteks yang berbeda.

5. Penelitian kuantitatif ini dapat dilengkapi dengan studi kualitatif agar lebih memahami persepsi perawat tentang reward system, faktor psikologis di balik motivasi, dan alasan mengapa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan meskipun reward tinggi. Pendekatan campuran ini membantu menghasilkan pemahaman yang lebih kaya dan kontekstual.
6. Studi ini dilakukan di satu rumah sakit, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan beberapa rumah sakit dari tipe dan wilayah berbeda untuk melihat apakah pola hubungan yang sama juga berlaku dalam konteks yang berbeda.
7. Pengembangan instrumen reward system dapat diarahkan untuk memperkuat aspek afektif dan simbolik, seperti pengakuan, makna kerja, dan partisipasi dalam keputusan, agar lebih sesuai dengan harapan tenaga kesehatan.

BINA SEHAT PPNI