

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan resiliensi dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD X Kabupaten Bogor, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki tingkat kinerja pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 55,3% atau sebanyak 52 orang dari total 94 responden yang diteliti.
2. Berdasarkan distribusi frekuensi responden, diketahui bahwa perawat dengan tingkat resiliensi pada kategori tinggi merupakan kelompok terbanyak, yaitu 87 responden (92,6%). Selain itu, motivasi kerja perawat sebagian besar berada pada kategori tinggi, yakni sebanyak 50 responden (53,2%).
3. Terdapat hubungan yang bermakna antara resiliensi dengan kinerja perawat, yang ditunjukkan oleh nilai  $p \text{ Value} = 0,003$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa resiliensi memiliki keterkaitan terhadap kinerja perawat dalam menjalankan tugas pelayanan keperawatan.
4. Hasil analisis juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat, dengan nilai  $p \text{ Value} = < 0,001$  ( $p < 0,05$ ). Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berperan dalam mempengaruhi kinerja perawat.

5. Secara keseluruhan, resiliensi dan motivasi kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat dan memiliki peranan penting dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan keperawatan.

## **5.2. Saran**

### **5.2.1. Bagi Perawat RSUD X Kabupaten Bogor**

Perawat disarankan untuk menerapkan strategi coping yang adaptif, menjaga kesehatan fisik dan mental, serta membangun motivasi kerja melalui pengembangan diri dan dukungan sosial di lingkungan kerja guna mempertahankan kinerja yang optimal.

### **5.2.2. Bagi RSUD X Kabupaten Bogor**

Diharapkan bagi RSUD X Kabupaten Bogor dapat memberikan dukungan yang berkelanjutan kepada perawat melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi, serta program pengembangan sumber daya manusia seperti pelatihan diklat internal ataupun eksternal guna meningkatkan resiliensi dan motivasi kerja perawat sehingga kinerja dapat terus ditingkatkan.

### **5.2.3. Bagi Fakultas Ilmu Kesehatan UNAS**

Fikes UNAS diharapkan dapat memperkuat pembelajaran terkait pengembangan resiliensi dan motivasi kerja, baik melalui kurikulum maupun kegiatan pendukung lainnya, sebagai upaya mempersiapkan perawat yang memiliki kesiapan mental dan profesionalisme yang baik.

#### 5.2.4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti stres kerja, kepuasan kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan, *self-efficiency*, dan variabel lainnya yang berpotensi mempengaruhi kinerja perawat agar hasil penelitian yang diperoleh dapat lebih optimal dan menggambarkan kondisi yang lebih komprehensif. Selain itu, penggunaan desain penelitian longitudinal atau eksperimen diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan sebab-akibat serta perubahan resiliensi dan motivasi kerja dari waktu ke waktu. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk mengkombinasikan metode pengumpulan data guna meminimalkan bias subjektivitas responden. Selain itu, perluasan lokasi dan jumlah sampel penelitian di berbagai rumah sakit dengan karakteristik yang berbeda diharapkan dapat meningkatkan daya generalisasi hasil penelitian.

