

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terhadap variabel-variabel yang diteliti pada penelitian ini, yaitu *internal market oriented culture*, *leadership autonomy support*, *psychological capital*, dan *individual innovative behavior*, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) *Psychological capital* (PsyCap) berpengaruh positif yang signifikan secara statistik terhadap *individual innovative behavior* (IIB) pada perawat rawat inap RS XYZ Jakarta. Maka, perbaikan pada modal psikologis akan berdampak pada peningkatan perilaku inovatif perawat.
- 2) *Internal market oriented culture* (IMOC) berpengaruh positif yang tidak signifikan secara statistik terhadap *individual innovative behavior* (IIB) pada perawat rawat inap RS XYZ Jakarta.
- 3) *Leadership autonomy support* (LAS) berpengaruh positif yang signifikan secara statistik terhadap *individual innovative behavior* (IIB) pada perawat rawat inap RS XYZ Jakarta. Maka, perbaikan pada pimpinan rumah sakit yang mendukung otonomi kerja perawat akan berdampak pada peningkatan perilaku inovatif perawat di rumah sakit.
- 4) *Internal market oriented culture* (IMOC) berpengaruh positif yang signifikan secara statistik terhadap *psychological capital* (PsyCap) pada perawat rawat inap RS XYZ Jakarta. Maka, perbaikan pada budaya organisasi yang berpusat

pada perawat akan berdampak pada peningkatan modal atau status psikologis perawat itu sendiri.

- 5) *Leadership autonomy support* (LAS) berpengaruh positif yang tidak signifikan secara statistik terhadap *psychological capital* (PsyCap) pada perawat rawat inap RS XYZ Jakarta.
 - 6) *Leadership autonomy support* (LAS) berpengaruh positif yang tidak signifikan secara statistik terhadap *individual innovative behavior* (IIB) melalui *psychological capital* (PsyCap) pada perawat rawat inap RS XYZ Jakarta.
 - 7) *Internal market oriented culture* (IMOC) berpengaruh positif yang signifikan secara statistik terhadap *individual innovative behavior* (IIB) melalui *psychological capital* (PsyCap) pada perawat rawat inap RS XYZ Jakarta.
- Maka, perbaikan pada modal psikologis akan berdampak pada peningkatan budaya berorientasi pasar internal terhadap perilaku inovatif perawat di rumah sakit.

5.2 Implikasi Manajerial

Penelitian ini memberikan implikasi manajerial bagi Rumah Sakit XYZ Jakarta melalui beberapa hal. Melalui penelitian ini diketahui bahwa sebuah perilaku inovatif di organisasi bersifat multifaktorial, di mana dalam lingkup penelitian ini, perilaku inovatif individu dipengaruhi oleh 3 hal, yaitu budaya berorientasi pada pasar internal, modal psikologis, dan dukungan otonom dari pemimpin.

Pertama, pimpinan dan pihak manajemen rumah sakit perlu lebih memperhatikan perawat sebagai pelanggan internal yang memiliki kebutuhan dan keinginan pribadi, yang bilamana terpenuhi akan memuaskan dan kemudian meningkatkan perilaku inovatif dan kinerja kerja mereka. Jika selama ini rumah sakit memperhatikan pasien sebagai pelanggan dan retensi dan keuntungan rumah sakit sebagai produk akhir yang dikejar, rumah sakit juga perlu mengambil karyawan mereka sebagai pelanggan internal dan memantau secara berkala “produk internal” yang akan mereka dapatkan, yaitu kinerja kerja dan retensi karyawan untuk melihat apakah rumah sakit telah dengan baik memperlakukan perawat sebagai pelanggan internal. Beberapa contoh konkret yang dapat dilakukan oleh rumah sakit antara lain, mengadakan rapat bulanan bagi semua kepala unit untuk mengetahui kinerja dan kebutuhan karyawan yang belum dipenuhi untuk setiap unit, membuat kotak saran untuk karyawan yang bersifat anonim bagi karyawan yang tidak ingin diketahui identitasnya, serta menindaklanjuti pendapat atau saran yang telah dikemukakan dan kemudian melihat apakah dampak yang dihasilkan pada karyawan yang bersangkutan.

Kedua, modal psikologis perawat juga perlu diperhatikan. Modal psikologis dalam penelitian ini memiliki nilai jalur yang paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya terhadap perilaku inovatif. Hal ini berarti banyak responden yang menganggap bahwa hal ini lebih penting untuk memicu perilaku inovatif mereka dibandingkan dengan variabel lainnya. Ketika perawat sebagai individu memiliki modal psikologis yang baik di keempat dimensinya, maka mereka dapat memberikan kinerja yang lebih baik dan cenderung untuk lebih kreatif dan inovatif

dalam memecahkan suatu masalah yang timbul di tempat kerja. Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh rumah sakit adalah menyediakan pelatihan bagi perawat, baik yang menunjang kompetensi perawat maupun yang di luar kompetensi perawat. Contoh pelatihan yang menunjang kompetensi perawat adalah pelatihan keperawatan ruang rawat, pelatihan keterampilan perawat stroke, pelatihan keperawatan intensif untuk perawat (ICU), pelatihan resusitasi neonatus untuk perawat (NICU) sehingga perawat dapat merasa percaya diri ketika menangani pasien di rawat inap beserta dengan masalah-masalah yang mungkin timbul. Pelatihan di luar kompetensi perawat yang juga dapat dilakukan antara lain, pelatihan kepemimpinan dan motivasi yang mendorong perawat untuk memiliki tujuan yang akan dicapai dan ketahanan kerja.

Dukungan otonom dari pimpinan juga tidak kalah penting dalam rumah sakit karena bagaimana pun peran pemimpin dalam suatu organisasi bersifat sangat penting. Ketika pimpinan lebih mempercayakan karyawannya untuk dapat mempunyai otonomi dalam pekerjaannya, maka karyawan akan merasa lebih bebas dan percaya diri dalam pekerjaannya. Hal ini akan menyebabkan karyawan untuk bersifat inovatif dalam pekerjaannya. Jika seorang pimpinan di rumah sakit tidak memberikan otonomi pada perawat sebagai karyawannya, perawat dapat merasa terkekang dan dengan demikian, perilaku inovatif tidak dapat berkembang. Salah satu contoh yang dapat dilakukan pimpinan, misalnya kepala perawat rawat inap, adalah mempercayakan setiap perawat rawat inap di bawahnya untuk melakukan tugasnya secara mandiri. Kepala perawat tidak boleh melakukan *micro-managing* yang akan berkontribusi pada rasa tidak dipercaya oleh atasan pada perawat. Kepala

perawat juga perlu mendengarkan secara terbuka bila salah satu anggotanya memiliki masalah dan berdiskusi untuk menyelesaikan masalah bersama, tidak mengacuhkan atau memaksa anggotanya untuk menyelesaikan masalah berdasarkan pendapat kepala perawat sendiri.

Ketiga hal ini saling berpengaruh satu sama lain, di mana keberadaan yang satu memperkuat yang lainnya. Oleh karena itu, bila rumah sakit dapat mempraktikkan setiap poin yang berada dalam dimensi setiap variabel yang diteliti, maka perilaku inovatif perawat dapat berkembang.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat dilakukan pada penelitian-penelitian berikutnya, antara lain:

- 1) Berdasarkan hasil analisis, didapatkan nilai R^2 *adjusted* sebesar 0.678 sehingga model yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel target, yaitu *individual innovative behavior*, sebesar 67.8% dan 32.2% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, disarankan penelitian berikutnya untuk dapat meneliti lebih jauh lagi variabel-variabel lain yang mempengaruhi *individual innovative behavior*.
- 2) Responden penelitian ini terbatas pada perawat yang bekerja di bagian rawat inap saja dan lingkupnya terbatas pada hanya satu rumah sakit di Jakarta. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dapat dilakukan pada cakupan tenaga kesehatan yang lebih luas, misalnya melibatkan dokter dan apoteker sebagai

responden, dari beberapa tipe rumah sakit yang berbeda, misalnya rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta serta beberapa tingkatan rumah sakit, dari tipe A sampai tipe D. Hal ini dapat memberikan sosiodemografis yang lebih beragam sehingga dapat merepresentasikan populasi umum lebih baik lagi.

- 3) Dalam penelitian berikutnya, untuk mendorong lebih banyak responden mengisi kuesioner yang diedarkan, dapat dibagikan suvenir atau *doorprize* bagi responden beruntung yang telah mengisi kuesioner.

