

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap *self-efficacy* karyawan RSUD M.Th. Djaman Kabupaten Sanggau.
2. Keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap *self-efficacy* karyawan RSUD M.Th. Djaman Kabupaten Sanggau..
3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap *self-efficacy* karyawan RSUD. M. Th. Djaman Kabupaten Sanggau.
4. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD M.Th. Djaman Kabupaten Sanggau.
5. Keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD M.Th. Djaman Kabupaten Sanggau.
6. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD M.Th. Djaman Kabupaten Sanggau.
7. *Self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD M.Th. Djaman Kabupaten Sanggau.

## **B. Implikasi Manajerial**

Hasil penelitian memiliki implikasi pada kebijakan manajerial. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan oleh manajemen dalam menentukan skala prioritas kebijakan apa yang harus didahulukan. Pelatihan adalah faktor positif yang paling dominan mempengaruhi *self-efficacy* secara signifikan dan *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD M.Th. Djaman.

Merujuk pada nilai indikator pelatihan tertinggi ada pada pernyataan “saya mendapatkan instruktur yang menguasai materi, menyampaikan dengan jelas dan mudah dimengerti”. Artinya pelatihan yang sangat dibutuhkan karyawan adalah pelatihan yang diberikan oleh sumber yang berkompeten, instruktur yang menguasai materi/ ahli dalam bidangnya. Selanjutnya, jika pelatihan yang diterima berasal dari instruktur yang berkompeten, maka karyawan sebagai peserta pelatihan akan mudah memahami materi pelatihan yang disajikan. Jenis pelatihan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan *job description* masing-masing karyawan. Karyawan juga diberikan hak untuk mengajukan pelatihan yang dibutuhkan agar karyawan akan dapat berpartisipasi aktif dalam pelatihan, sehingga proses penyerapan/ pemahaman materi akan semakin mudah dipahami. Pemberian pelatihan juga harus direncanakan dengan baik oleh bagian terkait, baik itu fasilitas pelatihan, dukungan

akomodasi dan finansial selama mengikuti pelatihan. Pelatihan harus dilakukan secara periodik agar perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi karyawan selalu *update* guna menunjang kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Nilai indikator *self-efficacy* dominan ada pada pernyataan “Saya akan menampilkan sikap yang menunjukkan keyakinan diri pada seluruh proses pekerjaan”. Hal ini mengindikasikan bahwa *self-efficacy* karyawan sudah cukup baik. Individu sangat yakin dalam kemampuannya menyelesaikan pekerjaan. Keadaan tersebut membuat karyawan terus berusaha dengan gigih dan tekun untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan kemampuan yang dimilikinya. Karyawan bisa memotivasi dirinya untuk bisa memilih dan melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian karyawan mampu menghadapi hambatan dan kesulitan dan individu tersebut selalu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat diselesaikan dengan baik.

Secara keseluruhan beberapa hal tersebut diatas dapat diartikan sebagai efek yang timbul setelah mengikuti pelatihan. Dengan peningkatan kompetensi yang terus dikembangkan melalui pelatihan maka efikasi diri karyawan akan semakin meningkat. Kemampuannya

dalam menyelesaikan pekerjaan akan memiliki peluang lebih besar untuk berhasil dengan baik.

Sejalan dengan hal tersebut terlihat dari nilai indikator kinerja karyawan yang paling dominan yaitu pada pernyataan “Saya menggunakan kemampuan (*hard skill dan soft skill*) saya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang ditetapkan”. Artinya, kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sudah dilakukan berdasar standard dan target masing-masing individu. Kemudian, pekerjaan sudah dipahami dengan benar dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan prioritas serta dengan rencana kerja yang telah sesuai prosedur. Karyawan juga dinilai mampu membangun kinerja tim yang baik sehingga target penyelesaian pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan.

Manajemen atau bagian terkait harus membuat database kegiatan pelatihan dan pengembangan bagi seluruh karyawan rumah sakit agar program pengembangan sumber daya rumah sakit selalu terkontrol. Pelatihan yang difasilitasi juga harus sesuai dengan kebutuhan rumah sakit agar lebih efektif dan efisien. Sementara itu, Manajemen juga harus dapat menstimulus agar pelatihan yang diterima dapat diterapkan ke unit kerja karyawan yang bersangkutan sehingga dapat mengoptimalkan peningkatan *self-efficacy* sehingga akhirnya dapat secara simultan

mempengaruhi kinerja karyawan, baik kinerja individu maupun kinerja unit. Menurut (Bandura, 1991) seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan memiliki capaian kinerja yang lebih baik karena memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, kestabilan emosi yang baik, bersemangat dan kemampuannya menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian ini, *grand finding* yang diperoleh adalah *self-efficacy* dapat meningkat seiring dengan peningkatan pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Dengan adanya peningkatan *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan RSUD M.Th. Djaman. Oleh karena itu bagian terkait di rumah sakit dapat membuat perencanaan pelatihan untuk meningkatkan *self-efficacy* karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan dapat dioptimalkan.

Adanya temuan bahwa kepemimpinan transformasional di RSUD M.Th. Djaman tidak mempengaruhi kinerja karyawan, karena *self-efikasi* karyawan sudah tergolong tinggi. Mengingat organisasi rumah sakit merupakan organisasi pelayanan publik yang sarat akan tenaga ahli dengan berbagai macam standar operasional prosedur yang ada, dan pelayanan yang dilakukan merupakan pelayanan tindakan yang bersifat segera, maka gaya kepemimpinan yang lebih cocok diterapkan adalah

gaya kepemimpinan delegatif. Gaya kepemimpinan delegatif merupakan ciri pemimpin yang memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk mampu mengambil keputusan dan kebijaksanaan leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya (Hasibuan, 2014). Dalam hal ini bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis yang terkait dengan dengan rasa yakin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

### **C. Saran**

1. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat melakukan pengembangan terhadap variabel-variabel untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Adapun variabel-variabel yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* selain kepemimpinan transformasional, keadilan prosedural dan pelatihan.
2. Peneliti berikutnya diharapkan juga melihat variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan berstatus ASN seperti manajemen perubahan dan budaya organisasi dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen perubahan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Menda *et al.*, 2018), tunjangan kinerja dan motivasi kerja, dimana hasil yang ditemukan adalah remunerasi dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap kinerja (Nawawi *et al.*, 2018).

- Keterlibatan kerja, persepsi dukungan organisasi dan budaya organisasi dimana hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keterlibatan kerja, persepsi dukungan organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Asria & Rivai, 2018).
3. Pada saat menyebar kuesioner yang akan diisi oleh responden terutama untuk karyawan, peneliti tetap mendampingi responden untuk mengisi kuisisioner dan ditunggu agar responden lebih memahami apa yang dimaksudkan dalam setiap pertanyaan dalam kuesioner.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

1. Penelitian ini dilakukan ditengah merebaknya pandemik Covid-19 yang sedang melanda seluruh dunia, dimana akses ke rumah sakit sebagai objek penelitian sangat terbatas untuk didatangi secara langsung.
2. Penyebaran kuesioner menggunakan aplikasi *google form* dimana responden bisa memberikan jawaban yang kurang sesuai dengan keadaan dirinya ke dalam kuisisioner karena belum familiar dengan metode kuisisioner ini.
3. Terkait dengan teknologi yang digunakan, masih ada responden yang belum memahami penggunaan aplikasi tersebut. Sehingga

memerlukan panduan dari responden lain yang sudah bisa mengisi kuesioner. Hal ini bisa saja mempengaruhi responden dalam menjawab pertanyaan kuesioner yang dipandu oleh orang lain/ responden lain tanpa bisa peneliti awasi.