

## BAB VII

### KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari temuan penelitian yang telah dilakukan dan saran terkait hasil temuan tersebut. Kesimpulan dan saran yang peneliti sampaikan disesuaikan dengan tujuan khusus pada penelitian. Berikut penjelasannya :

#### A. Kesimpulan

1. Kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Pariaman tahun 2016 didapatkan lebih dari separuh perawat memiliki kepuasan kerja yang rendah, lebih dari separuh perawat berusia < 36 tahun, lebih dari separuh perawat berjenis kelamin perempuan, lebih dari separuh perawat berpendidikan DIII Keperawatan, lebih dari separuh perawat bekerja < 5 tahun, lebih dari separuh perawat sudah kawin, lebih dari separuh status kepegawaian perawat adalah PNS, lebih dari separuh gaya kepemimpinan transksional Kepala Ruangan berada pada kategori baik, lebih dari separuh gaya kepemimpinan transformasional Kepala Ruangan berada pada kategori baik dan lebih dari separuh iklim organisasi di RSUD Pariaman berada pada kategori kurang baik.
2. Tidak ada hubungan usia, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja dan status perkawinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Pariaman tahun 2016, ada hubungan yang kuat dan positif antara status kepegawaian dengan kepuasan kerja perawat pelaksana, ada hubungan yang sangat kuat dan positif antara gaya kepemimpinan transformasional

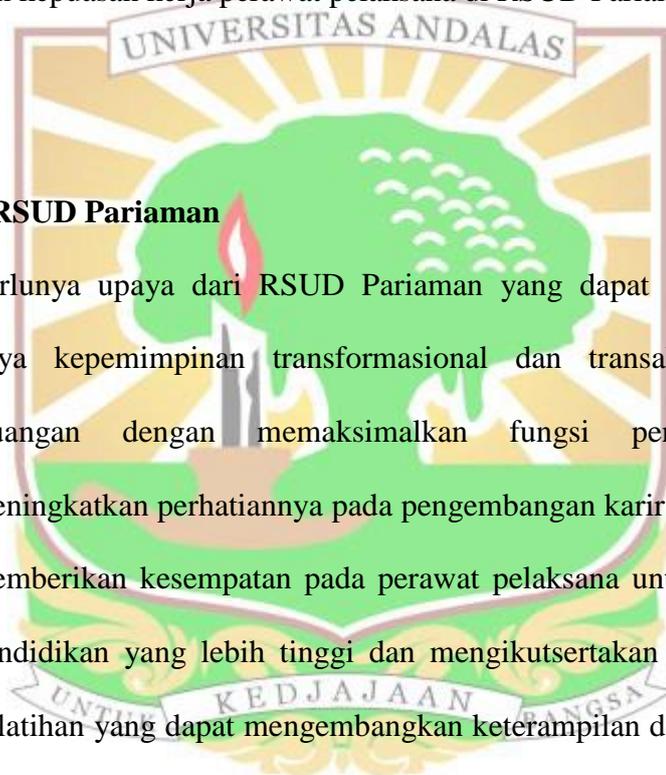
Kepala Ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana, ada hubungan yang sangat kuat dan positif antara gaya kepemimpinan transaksional Kepala Ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana serta ada hubungan yang sangat kuat dan positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Pariaman tahun 2016.

3. Iklim organisasi merupakan variabel yang paling dominan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Pariaman tahun 2016.

## **B. Saran**

### **1. Bagi RSUD Pariaman**

- a. Perlunya upaya dari RSUD Pariaman yang dapat memaksimalkan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional Kepala Ruangan dengan memaksimalkan fungsi pengawasan dan meningkatkan perhatiannya pada pengembangan karir perawat dengan memberikan kesempatan pada perawat pelaksana untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi dan mengikutsertakan pada pelatihan-pelatihan yang dapat mengembangkan keterampilan dan karir perawat tersebut.
- b. Perlunya upaya dari RSUD Pariaman yang dapat memperbaiki iklim organisasi dengan meningkatkan komitmen kerja perawat melalui beberapa pendekatan seperti prinsip keadilan, persamaan visi dan menumbuhkan rasa cinta terhadap rumah sakit sehingga perawat akan



merasa kehilangan jika meninggalkan rumah sakit dan beralih ke tempat lain.

- c. Perlunya upaya dari RSUD Pariaman untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat dengan memperbaiki hubungan interpersonal pada perawat (rekan kerja) dengan cara melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat menumbuhkan kekompakan, solidaritas dan kerjasama pada seluruh pegawai rumah sakit seperti kegiatan olahraga bersama serta diharapkan pihak rumah sakit terus mensosialisaikan setiap ada kebijakan dan standar baku yang baru dibuat kepada setiap perawatnya, sehingga perawat dapat bekerja secara konsisten.

## **2. Bagi Kepala Ruang RSUD Pariaman**

- a. Mempertahankan dimensi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional yang sudah dianggap baik oleh perawat pelaksana di RSUD Pariaman.
- b. Meningkatkan kemampuan dan memaksimalkan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan memperhatikan fungsi pengawasan dan meningkatkan perhatiannya pada pengembangan karir perawat, merekomendasikan perawat pelaksananya untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, mengikutsertakan perawatnya pada pelatihan-pelatihan yang dapat mengembangkan keterampilan dan karirnya.
- c. Turut membantu pihak-pihak manajerial rumah sakit mensosialisaikan setiap ada kebijakan dan standar baku yang baru dibuat kepada setiap

perawatnya dan membantu meningkatkan komitmen kerja perawat pelaksana di RSUD Pariaman.

### 3. Bagi Perawat Pelaksana RSUD Pariaman

- a. Menjalin hubungan kerja yang harmonis, solid, suportif dan bersahabat serta dapat diajak bekerjasama antara perawat dengan perawat, perawat dengan dokter, perawat dengan pegawai dan tim medis lainnya.
- b. Meningkatkan komitmen kerja di ruangan demi tercapainya pelayanan keperawatan yang berkualitas.
- c. Ikut berpartisipasi dan berperan aktif dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan rumah sakit.

### 4. Bagi Program Studi Magister Keperawatan Universitas Andalas Padang

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi ilmiah untuk digunakan dalam bidang keperawatan khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksionalnya, iklim organisasi dan kepuasan kerja perawat.
- b. Peneliti mengharapkan pada pihak Perpustakaan Fakultas Keperawatan Universitas Andalas agar lebih aktif mempublikasikan hasil penelitian mahasiswa keperawatan di *website* Perpustakaan Fakultas Keperawatan, sehingga mahasiswa yang sedang menuntut ilmu maupun alumni selalu mendapatkan informasi yang *ter up to date* tentang kondisi keperawatan saat ini.

## 5. Bagi Peneliti Lainnya

- a. Peneliti mengharapkan dapat dilakukan penelitian lanjutan oleh peneliti lain yang meneliti tentang faktor yang belum sempat diteliti oleh peneliti menggunakan desain dan jenis penelitian yang berbeda untuk menggali lebih dalam lagi dari faktor yang berkontribusi pada kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Pariaman.
- b. Jika peneliti lain ingin melanjutkan penelitian ini dengan desain *cross sectional*, maka peneliti menyarankan peneliti lain untuk melihat lebih dalam dari segi pengaruh fungsi pengawasan, pengembangan karir dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana.
- c. Jika peneliti lain ingin melanjutkan penelitian ini dengan pendekatan komparatif, peneliti lain dapat meneliti dengan melihat perbedaan kepuasan perawat PNS dan Non PNS, sehingga pihak manajerial dapat merumuskan kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan perawat pelaksana meskipun status kepegawaiannya berbeda.
- d. Jika peneliti lain ingin melanjutkan penelitian ini dengan penelitian quasi eksperimen, untuk mendukung hasil penelitian ini maka peneliti menyarankan agar peneliti lain dapat meneliti dengan melihat pengaruh pelatihan fungsi pengawasan/supervisi Kepala Ruangan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD pariaman dengan rumah sakit lain dijadikan sebagai kontrol atau pembanding.
- e. Jika peneliti lain ingin melanjutkan penelitian ini dengan penelitian kualitatif, untuk mendukung hasil penelitian ini maka peneliti

menyarankan agar peneliti lain dapat meneliti tentang peran Kepala Ruangan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Pariaman dengan strategi atau pendekatan studi kasus yang menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktivitas dan proses yang terkait dengan Kepala Ruangan dan iklim organisasi di RSUD Pariaman.

