

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. Karakteristik Perawat di RSUD Raden Mattaher Jambi Tahun 2016
 - a. Hasil penelitian ini didapatkan karakteristik perawat PNS adalah lebih dari separuh berumur antara (36-45 tahun), pada umumnya jenis kelamin perempuan, pendidikan perawat PNS lebih dari separuh DIII, dan lebih dari separuh lama kerja adalah lebih dari lima tahun.
 - b. Hasil penelitian ini didapatkan karakteristik perawat non PNS adalah lebih dari separuh berumur antara (26-35), pada jenis kelamin lebih dari separuh perempuan, pendidikan perawat non PNS lebih dari separuh DIII dan lebih dari separuh lama kerja adalah kurang dari lima tahun.
2. Kepuasan kerja pada perawat di RSUD Raden Mattaher Jambi Tahun 2016
 - a. Hasil penelitian didapatkan lebih dari separuh perawat PNS memiliki kepuasan kerja yang puas terhadap pekerjaannya dan kurang dari separuh memiliki kepuasan kerja yang tidak puas terhadap pekerjaannya.

- b. Hasil penelitian didapatkan kurang dari separuh perawat non PNS memiliki kepuasan kerja yang puas terhadap pekerjaannya dan lebih dari separuh memiliki kepuasan kerja yang tidak puas terhadap pekerjaannya.
3. Motivasi perawat di RSUD Raden Mattaher Jambi Tahun 2016
- a. Hasil penelitian pada prestasi perawat didapatkan lebih dari separuh perawat PNS memiliki prestasi yang kurang baik dan lebih dari separuh perawat non PNS memiliki prestasi yang kurang baik.
 - b. Hasil penelitian pada pengakuan perawat didapatkan lebih dari separuh perawat PNS memiliki pengakuan yang baik dan lebih dari separuh perawat non PNS memiliki pengakuan yang kurang baik.
 - c. Hasil penelitian pada tanggung jawab perawat didapatkan lebih dari separuh perawat PNS memiliki tanggung jawab yang baik dan lebih dari separuh perawat non PNS memiliki tanggung jawab yang kurang baik.
 - d. Hasil penelitian pada peluang untuk maju perawat didapatkan lebih dari separuh perawat PNS memiliki peluang untuk maju yang baik dan lebih dari separuh perawat non PNS memiliki peluang untuk maju yang kurang baik.
 - e. Hasil penelitian pada pekerjaan perawat didapatkan lebih dari separuh perawat PNS memiliki pekerjaan yang kurang baik dan lebih dari separuh perawat non PNS memiliki pekerjaan yang baik.

- f. Hasil penelitian pada gaji perawat didapatkan lebih dari separuh perawat PNS memiliki gaji yang cukup dan lebih dari separuh perawat non PNS memiliki gaji yang kurang cukup.
 - g. Hasil penelitian pada hubungan interpersonal perawat didapatkan lebih dari separuh perawat PNS memiliki hubungan interpersonal baik dan lebih dari separuh perawat non PNS memiliki hubungan interpersonal baik.
 - h. Hasil penelitian pada kondisi kerja perawat didapatkan lebih dari separuh perawat PNS memiliki kondisi kerja yang kurang baik dan lebih dari separuh perawat non PNS memiliki kondisi kerja yang kurang baik.
 - i. Hasil penelitian pada supervisi perawat didapatkan lebih dari separuh perawat PNS memiliki supervisi yang kurang baik dan lebih dari separuh perawat non PNS memiliki supervisi yang kurang baik.
 - j. Hasil penelitian pada kebijakan perawat didapatkan lebih dari separuh perawat PNS memiliki kebijakan yang kurang baik dan lebih dari separuh perawat non PNS memiliki kebijakan yang kurang baik.
4. Hubungan Motivasi dengan Kepuasan kerja Perawat PNS dan non PNS di RSUD Raden Mattaher Jambi Tahun 2016
- a. Ada hubungan prestasi dengan kepuasan kerja perawat PNS dan ada hubungan prestasi dengan kepuasan kerja perawat non PNS.
 - b. Ada hubungan pengakuan dengan kepuasan kerja perawat PNS dan ada hubungan pengakuan dengan kepuasan kerja perawat non PNS.

- c. Tidak ada hubungan tanggung jawab dengan kepuasan kerja perawat PNS dan ada hubungan tanggung jawab dengan kepuasan kerja perawat non PNS.
 - d. Tidak ada hubungan peluang untuk maju dengan kepuasan kerja perawat PNS dan ada hubungan peluang untuk maju dengan kepuasan kerja perawat non PNS.
 - e. Ada hubungan pekerjaan dengan kepuasan kerja perawat PNS dan ada hubungan pekerjaan dengan kepuasan kerja perawat non PNS.
 - f. Ada hubungan gaji dengan kepuasan kerja perawat PNS dan ada hubungan gaji dengan kepuasan kerja perawat non PNS.
 - g. Ada hubungan kondisi kerja dengan kepuasan kerja perawat PNS dan ada hubungan kondisi kerja dengan kepuasan kerja perawat non PNS.
 - h. Ada hubungan hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja perawat PNS dan ada hubungan hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja perawat non PNS.
 - i. Ada hubungan supervisi dengan kepuasan kerja perawat PNS dan ada hubungan supervisi dengan kepuasan kerja perawat non PNS.
 - j. Tidak ada hubungan kebijakan dengan kepuasan kerja perawat PNS dan tidak ada hubungan kebijakan dengan kepuasan kerja perawat non PNS.
5. Perbedaan Motivasi dan kepuasan kerja perawat PNS dan non PNS di RSUD Raden Mattaher Jambi Tahun 2016
- a. Ada perbedaan kepuasan kerja perawat PNS dan non PNS di RSUD Raden Mattaher Jambi Tahun 2016.

- b. Ada perbedaan prestasi perawat PNS dan non PNS di RSUD Raden Mattaher Jambi Tahun 2016.
 - c. Ada perbedaan pengakuan perawat PNS dan non PNS di RSUD Raden Mattaher Jambi Tahun 2016.
 - d. Tidak ada perbedaan tanggung jawab perawat PNS dan non PNS di RSUD Raden Mattaher Jambi Tahun 2016.
 - e. Ada perbedaan peluang untuk maju perawat PNS dan non PNS di RSUD Raden Mattaher Jambi Tahun 2016.
 - f. Ada perbedaan pekerjaan itu sendiri perawat PNS dan non PNS di RSUD Raden Mattaher Jambi Tahun 2016.
 - g. Ada perbedaan gaji perawat PNS dan non PNS di RSUD Raden Mattaher Jambi Tahun 2016.
 - h. Tidak ada perbedaan hubungan interpersonal perawat PNS dan non PNS di RSUD Raden Mattaher Jambi Tahun 2016.
 - i. Tidak ada perbedaan kondisi kerja perawat PNS dan non PNS di RSUD Raden Mattaher Jambi Tahun 2016.
 - k. Tidak ada perbedaan supervisi perawat PNS dan non PNS di RSUD Raden Mattaher Jambi Tahun 2016.
 - l. Tidak ada perbedaan kebijakan perawat PNS dan non PNS di RSUD Raden Mattaher Jambi Tahun 2016.
6. Faktor Yang Mendukung Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Raden Mattaher Jambi Tahun 2016
- a. Prestasi merupakan variabel yang paling dominan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat PNS di RSUD Raden Mattaher Jambi

- b. Peluang untuk maju merupakan variabel yang paling dominan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat non PNS di RSUD Raden Mattaher Jambi Tahun 2016.

B. Saran

1. Bagi Rumah Sakit Daerah Raden Mattaher Jambi

- a. Kepuasan kerja Perawat di RSUD Raden Mattaher Jambi
 - 1) Diharapkan bagi pihak rumah sakit Raden Mattaher Jambi untuk lebih memperhatikan tingkat kepuasan kerja perawat PNS dengan cara lebih memperbaiki sistem penghargaan pada perawat PNS dengan memberikan *reward* terhadap pekerjaan baik yang dilakukan.
 - 2) Perlunya upaya membuat jaminan kesehatan bagi perawat non PNS Maka dari itu pihak manajemen rumah sakit Raden Mattaher Jambi harus membuat perencanaan jaminan kesehatan bagi perawat non PNS. Agar jaminan kesehatan perawat non PNS ini terjamin.
- b. Motivasi Perawat di RSUD Raden Mattaher Jambi
 - 1) Prestasi Perawat
 - a) Perlunya upaya meningkatkan prestasi perawat PNS dengan memberikan rewards untuk perawat yang berprestasi dengan cara membuat standar penilaian kinerja perawat.
 - b) Perlunya upaya Pentingnya standar/penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pekerjaan

yang baik pada perawat non PNS dengan cara membuat pedoman dan team penilaian untuk perawat yang prestasi

2) Pengakuan Perawat

a) Perlunya upaya meningkatkan pengakuan kinerja perawat PNS yang baik dengan cara memberikan pujian dan komunikasi antar pimpinan dan bawahan.

b) Perlunya upaya meningkatkan penghargaan dan pengakuan dengan cara memberikan apresiasi terhadap perawat non PNS berprestasi sebagai rasa penghargaan yang diberikan rumah sakit terhadap hasil kerjanya akan meningkatnya kinerja perawat non PNS yang maksimal.

3) Tanggung Jawab Perawat

a) Perlunya upaya meningkatkan peraturan jadwal dinas perawat PNS menghindari perawat PNS yang mangkir dari jadwal dinas.

b) Perlunya upaya meningkatkan perhatian tanggung jawab pada perawat non PNS dengan cara evaluasi kerja perawat non PNS.

4) Peluang Untuk Maju Perawat

a) Perlunya upaya meningkatkan sosialisasi pihak manajemen RSUD Raden Mattaher Jambi kepada perawat PNS proses kejelasan kenaikan jabatan yang sesuai aturan di rumah sakit tersebut dengan cara mengadakan rapat setiap dua kali dalam

sebulan agar perawat bisa mengerti aturan kenaikan jabatan di rumah sakit.

- b) Perlunya upaya perencanaan sistem jenjang karir yang jelas pada perawat non PNS dirumah sakit dengan cara pihak manajemen rumah sakit Raden Mattaher Jambi membuat aturan jenjang karir perawat non PNS.

5) Pekerjaan Perawat

- a) Perlunya upaya meningkatkan motivasi dalam diri perawat PNS untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan dengan cara mengadakan pelatihan-pelatihan, seminar, melanjutkan pendidikan lebih tinggi bagi perawat PNS agar meningkat kualitas perawat dan meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit yang lebih baik.
- b) Pekerjaan perawat non PNS harus sesuai di ruangan kerja dengan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dengan cara tes kompetensi setiap perawat yang dimiliki setiap setahun sekali.

6) Gaji Perawat

- a) Perlunya upaya memperbaiki sistem pembagian insentif yang di terima dengan resiko kerja perawat PNS dengan cara pembagian secara adil dan transparansi yang jelas.
- b) Perlunya upaya meningkatkan gaji dan kesejahteraan perawat non PNS dengan cara di sesuaikan dengan UMP Jambi dan sesuai dengan pendidikan terakhir.

- 7) Hubungan Interpersonal Perawat
- a) Perlunya upaya membina hubungan kerja perawat PNS dengan cara mengadakan acara-acara yang dapat menimbulkan solidaritas antar perawat
 - b) Perlunya upaya memberikan perhatian kepada bawahannya dengan memberikan dukungan positif kepada perawat non PNS dengan cara komunikasi dengan baik kepada perawat non PNS.
- 8) Kondisi Kerja Perawat
- a) Perlunya upaya sarana diruangan yang mendukung untuk memberikan pelayanan keperawatan pada perawat PNS dengan cara mengadakan agaran untuk beli sarana diruangan belum terpenuhi dalam memberikan pelayanan di rumah sakit Raden Mattaher Jambi.
 - b) Perlunya upaya penambahan peralatan yang tersedia belum terpenuhi dengan baik dalam memberikan pelayanan pada perawat non PNS dengan cara mempersiapkan agaran belanja peralatan di rumah sakit untuk melengkapin peralatan yang belum tersedia di rumah sakit.
- 9) Supervisi Perawat
- a) Perlunya upaya meningkatkan supervisi dengan sistem pengawasan terencana dengan baik pada perawat PNS dengan cara dibidang keperawatan rumah sakit Raden Mattaher Jambi membuat jadwal yang jelas dan harus melakukan supervisi

yang terjadwal, setiap bulan perlu evaluasi supervisi sesuai ga jadwal yang diberikan.

- b) Perlunya upaya meningkatkan supervisi dengan memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang lakukan pada perawat non PNS dengan cara Perencanaan dan pengorganisasian, membuat penugasan dan memberi pengarahan, pemberian bimbingan, mendorong kerja sama dan berpartisipasi, melakukan koordinasi kegiatan dan melakukan evaluasi hasil penampilan kerja.

10) Kebijakan Perawat

- a) Perlunya upaya membuat kebijakan sebagai pedoman umum pembuatan keputusan kepada perawat PNS dengan cara pihak manajemen rumah sakit Raden Mattaher Jambi membuat aturan dan kebijakan untuk perawat PNS.
- b) Perlunya upaya meningkatkan Kebijakan yang ada di Rumah Sakit menyalurkan pemikiran anggota agar konsisten dalam mencapai tujuan organisasi pada perawat non PNS dengan cara mengikuti sertakan perawat non PNS dalam memberikan saran kritikan di dalam rapat agar perawat non PNS bisa memberikan kontribusi pemikiran yang baik untuk rumah sakit Raden Mattaher Jambi.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi ilmiah untuk digunakan dalam bidang keperawatan khususnya yang berkaitan motivasi dan kepuasan kerja perawat PNS dan non PNS.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Mengingat penelitian ini masih mengandung beberapa kelemahan maka bagi peneliti yang akan melakukan penelitian ini maka disarankan :

- a. Mengembangkan desain penelitian lain seperti observasi atau quasi-eksprimen untuk menggali lebih lanjut faktor mempengaruhi kepuasan kerja perawat.
- b. Mengembangkan penelitian lain yang berbasis kepuasan kerja dengan menambahkan variabel-variabel lain yang mungkin berhubungan yang belum diteliti saat ini serta mendukung peneliti dengan metode kuantitatif.

