

## BAB VII

### PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan penelitian sebagai upaya dalam menjawab tujuan dan hipotesa penelitian serta menyampaikan saran yang bersifat membangun yang berkaitan dengan penelitian.

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang faktor determinan yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD dr. Rasidin Padang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lebih dari separuh perawat pelaksana menyatakan ketidakpuasan kerja.
2. Lebih dari separuh perawat pelaksana menyatakan kepemimpinan manajerial baik
3. Perawat pelaksana menyatakan insentif yang didapatkan antara baik dengan kurang baik sebanding.
4. Lebih dari separuh perawat pelaksana menyatakan kondisi lingkungan kerja kurang baik.
5. Lebih dari separuh perawat pelaksana menyatakan kesempatan promosi kurang baik.
6. Lebih dari separuh perawat pelaksana menyatakan supervisi yang dilakukan baik.

7. Tidak ada hubungan yang bermakna antara kepemimpinan manajerial dengan kepuasan kerja perawat pelaksana.
8. Ada hubungan yang bermakna antara insentif dengan kepuasan kerja perawat pelaksana.
9. Tidak ada hubungan yang bermakna antara kondisi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana.
10. Ada hubungan yang bermakna antara kesempatan promosi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana.
11. Ada hubungan yang bermakna antara supervisi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana.
12. Variabel yang paling dominan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana adalah insentif dengan nilai  $p = 0,0001$  dan nilai OR sebesar 8,217, yang artinya insentif mempunyai kekuatan 8,217 kali menyebabkan kepuasan kerja perawat pelaksana.

## B. Saran

1. Bagi Institusi Pelayanan Keperawatan
  - a. Manajemen Rumah Sakit diharapkan mempertimbangkan sistem pemberian insentif dengan memperhatikan beban kerja dan resiko kerja berdasarkan penilaian kinerja yang objektif, sehingga insentif yang didapatkan sebagai salah satu *reward* yang dapat memuaskan perawat.
  - b. Melakukan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan cara memberikan kesempatan kenaikan jabatan sebagai penjenjangan karir dan

kenaikan pangkat perawat sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dan prestasi kerja.

- c. Memperbaiki dan menjalankan sistem pengawasan terhadap asuhan keperawatan yang diberikan perawat pelaksana kepada pasien dan keluarga sehingga dapat memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada serta meningkatkan pelayanan yang bermutu.
- d. Melakukan akreditasi rumah sakit dengan segera agar dapat meningkatkan mutu rumah sakit tersebut supaya tidak adanya perubahan fungsi rumah sakit dari melayani rawat inap menjadi pelayanan rawat jalan saja.

## 2. Perkembangan Ilmu

Data empiris yang diperoleh dapat dijadikan data dasar dalam penerapan manajemen sumber daya manusia rumah sakit terutama berkaitan dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini bersifat kuantitatif sehingga disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk:

- a. Melakukan penelitian terkait dengan membandingkan kepuasan kerja perawat yang dipengaruhi oleh faktor determinan di beberapa instansi rumah sakit lainnya.
- b. Mengungkap lebih dalam tentang faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat melalui desain kualitatif dengan metode wawancara agar dapat mengeksplorasi penyebab ketidakpuasan yang sebenarnya.