

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik yang dilakukan pada perawat pelaksana RSUD Pasaman Barat, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai analisis hubungan budaya organisasi rumah sakit dan insentif dengan kinerja perawat pelaksana, yaitu sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden di RSUD Pasaman Barat mempunyai jenis kelamin perempuan. Selain itu, responden di RSUD Pasaman Barat paling banyak berada pada rentang usia 31-40 tahun. Tingkat pendidikan responden di RSUD Pasaman Barat paling banyak adalah D3 keperawatan. Lebih dari separuh responden di RSUD Pasaman Barat mempunyai lama kerja atau masa dinas pada rentang 6-10 tahun.
2. Sebagian besar responden di RSUD Pasaman Barat mengatakan budaya organisasi rumah sakit tidak baik. Berdasarkan keempat indikator budaya organisasi yaitu keterlibatan, penyesuaian, konsistensi, dan misi. Diperoleh indikator misi yang mempunyai persentase tidak baik paling tinggi, kemudian indikator penyesuaian, konsistensi, dan keterlibatan.
3. Sebagian besar responden di RSUD Pasaman Barat mengatakan insentif tidak baik. Berdasarkan kedua indikator insentif yaitu sistem pemberian dan kriteria pemberian insentif sama-sama mempunyai nilai persentase yang tidak baik atau tidak sesuai dengan yang diharapkan responden.
4. Terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi rumah sakit dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Pasaman Barat.
5. Terdapat hubungan signifikan antara insentif dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Pasaman Barat.

6. Variabel budaya organisasi rumah sakit merupakan faktor yang paling berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana di bandingkan variabel insentif di RSUD Pasaman Barat.

1.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat diberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan gambaran karakteristik responden di RSUD Pasaman Barat. Hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi perawat pelaksana, pihak rumah sakit dapat memberikan pelatihan secara bergantian yang dilakukan secara berkelanjutan dan memberikan penghargaan atas setiap prestasi dan keunggulan yang dicapai dalam bekerja.
2. Berdasarkan masalah yang paling mendasar dari empat indikator budaya organisasi, yaitu indikator misi, penyesuaian, konsistensi, keterlibatan maka dapat dilakukan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Pembuatan atau penyusunan misi rumah sakit harus melibatkan semua pihak terkait, mulai dari direktur sampai perawat pelaksana. Hal ini dilakukan agar semua pihak terkait menjiwai misi rumah sakit dan menjadikannya motivasi dalam bekerja, agar tujuan rumah sakit dapat tercapai.
 - b. Misi rumah sakit disosialisasikan secara jelas kepada seluruh perawat pelaksana. Agar semua perawat pelaksana mengetahui misi atau tujuan jangka panjang rumah sakit untuk bisa diwujudkan secara bersama-sama dengan meningkatkan kinerja lebih baik lagi.
 - c. Kepala ruangan harus memberikan penghargaan kepada setiap keunggulan yang dilakukan oleh perawat pelaksana dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan jangka panjang rumah sakit. Pemberian penghargaan dapat menjadi motivasi bagi setiap peawat pelaksana untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien.

Sehingga dengan sendirinya visi dan misi rumah sakit yang telah ditetapkan dapat tercapai.

- d. Inovasi dan pengambilan resiko harus didukung oleh semua pihak, agar perubahan-perubahan dalam memberikan pelayanan dapat dilakukan oleh perawat pelaksana. Disamping itu, mereka juga merasa terlindungi ketika mengambil resiko dalam melakukan perubahan dan inovasi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.
 - e. Pengembangan hal-hal baru dalam memberikan pelayanan juga harus dilakukan secara terus menerus. Hal ini harus disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang terus berkembang di dunia kesehatan yang akan diterapkan dalam memberikan pelayanan kepada pasien.
 - f. Pada pembuatan perencanaan harus melibatkan semua pihak mulai dari top manajemen sampai tenaga fungsional perawat. Dengan dilibatkannya tenaga fungsional sebagai pihak yang langsung berhadapan dengan pasien, dapat diketahui hal-hal apa saja yang mereka butuhkan dalam memberikan pelayanan.
3. Prosedur dan proses pemberian insentif kepada perawat pelaksana di RSUD Pasaman Barat harus diperbaiki. Insentif harus diberikan berdasarkan pencapaian target kerja, kelebihan jam kerja, kehadiran, prestasi kerja, dan ketaatan kepada peraturan.
 4. Pada penelitian selanjutnya disarankan pada pengukuran kinerja ditambahkan berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tersebut, agar penilaian kinerja bisa tergambar secara keseluruhan.