

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

- 7.1.1 Karakteristik perawat pelaksana diruang rawat inap RSUD Pariaman sebagian besar perawat pelaksana berusia dewasa awal, sebagian besar berjenis kelamin perempuan, sebagian besar berpendidikan Diploma, sebagian besar masa kerja lebih dari lima tahun, sebagian besar berstatus sudah menikah
- 7.1.2 Kepuasan kerja perawat pelaksana diruang rawat inap RSUD Pariaman lebih dari sebagian perawat puas dalam bekerja, tidak berbeda jauh hampir sebagian tidak puas dalam bekerja
- 7.1.3 Faktor –faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat lebih dari sebagian perawat efektif tentang kepemimpinan, lebih dari sebagian persepsi perawat baik tentang pekerjaan itu sendiri, lebih dari sebagian persepsi perawat sesuai dengan gaji, lebih dari sebagian persepsi perawat tinggi tentang promosi, lebih dari sebagian persepsi perawat baik tentang umpan balik.
- 7.1.4 Ada hubungan antara kepemimpinan, pekerjaan itu sendiri, gaji serta umpan balik dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Pariaman
- 7.1.5 Tidak ada hubungan antara umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja status pernikahan, kesempatan promosi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Pariaman
- 7.1.6 Faktor yang paling dominan berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana adalah umpan balik

7.2 Saran

7.2.1 Bidang Keperawatan Rumah Sakit

- 1) Setiap perawat di RSUD Pariaman dapat berperan dalam peningkatan kinerja dengan cara berperan aktif dalam berbagai kegiatan ilmiah keperawatan seperti seminar, pelatihan, workshop baik yang diadakan di dalam maupun di luar organisasi.
- 2) Pimpinan lebih meningkatkan lagi dalam melakukan bimbingan, arahan, pembinaan dan *role model* kepada perawat pelaksana, terutama dalam pengembangan diri, karir dan kemampuan kepemimpinan
- 3) Penyusunan rencana strategi di bidang keperawatan harus memprioritaskan program dan kebijakan ketenagaan, khususnya program percepatan kualifikasi akademik perawat, mengembangkan karir melalui perencanaan jenjang karir keperawatan
- 4) Kepala keperawatan dapat terus memotivasi perawat pelaksana dalam proses pengembangan profesional dan menyediakan sarana dan prasarana sehingga perawat mampu menerakan pelaksanaan prosedur keperawatan sesuai dengan perkembangan ilmu dan pengetahuan keperawatan

4.2.2 Perkembangan ilmu keperawatan

Hasil penelitian ini meningkatkan keilmuan tentang kepuasan kerja perawat pelaksana dan faktor – faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja, yang dapat dijadikan literatur / sumber pustaka tentang kepuasan kerja terutama kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap. Diharapkan hasil penelitian ini juga dapat dijadikan pertimbangan dalam pengembangan kurikulum dan mata kuliah kepemimpinan dan manajemen keperawatan pada pendidikan keperawatan

Penelitian ini menunjukkan pentingnya memperhatikan kepuasan kerja perawat yang dilihat dari berbagai aspek, seperti pendidikan, masa kerja, gaya kepemimpinan, gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, umpan balik

4.2.3 Peneliti selanjutnya

1. Melakukan pengumpulan data dengan wawancara mendalam dengan perawat pelaksana dan pihak – pihak terkait dengan kepuasan kerja perawat dan kepemimpinan agar dapat diperoleh penyebab ketidakpuasan kerja perawat pelaksana
2. Melakukan penelitian lebih lanjut (pengembangan penelitian) dan dapat dijadikan dasar untuk melakukan penelitian mengenai upaya peningkatan kepuasan kerja perawat.

