

## BAB 7 PENUTUP

### 7.1 Kesimpulan

Sesuai dengan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis maka diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan jawaban dari permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu:

- 7.1.1 Hasil observasi yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian menunjukkan 63,86% perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Tk. III Dr.Reksodiwiryono Padang merasakan kepuasan dalam bekerja
- 7.1.2 Hasil observasi yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian menunjukkan 63,86 % perawat pelaksana di ruang rawat inap menilai pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang melibatkan kepala ruangan dan perawat pelaksana telah berjalan dengan baik.
- 7.1.3 Hasil observasi lapangan yang telah dilakukan dengan menyebarkan kuesioner diketahui sebanyak 54,22% perawat pelaksana di ruang rawat inap menyatakan bahwa kegiatan komunikasi yang terjalin antara kepala ruangan dengan petugas pelaksana belum terlaksana dengan baik
- 7.1.4 Hasil observasi lapangan yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner ditemukan bahwa 53,01% perawat pelaksana di ruang rawat inap merasa kegiatan *training* yang diberikan oleh kepala ruangan masih jarang dilaksanakan. Jika pun ada kegiatan *training* dilakukan oleh kepala ruangan dengan perawat pelaksana melalui kegiatan mentoring dan praktek kerja.
- 7.1.5 Sesuai dengan hasil survey lapangan yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner diketahui bahwa sebanyak 56,63% perawat pelaksana di ruang rawat inap menilai motivasi yang diberikan oleh kepala ruangan relatif baik

- 7.1.6 Pada tahapan pengujian statistik yang telah dilakukan diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,000 berada dibawah tingkat kesalahan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa fungsi pengarahan yang diukur dengan pendelegasian memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakt Dr Reksodiwiry Padang.
- 7.1.7 Pada tahapan pengujian statistik diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,000 nilai yang diperoleh berada dibawah tingkat kesalahan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa fungsi pengarahan yang diukur dengan komunikasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Dr Reksodiwiry Padang
- 7.1.8 Hasil pengujian statistik diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,465 nilai yang diperoleh berada diatas tingkat kesalahan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa fungsi pengarahan yang diukur dengan *training* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Dr Reksodiwiry Padang.
- 7.1.9 Hasil pengujian statistik diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,066 nilai yang diperoleh tersebut berada dibawah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa fungsi pengarahan yang diukur dengan motivasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Tk. III Dr. Reksodiwiry Padang.
- 7.1.10 Fungsi pengarahan yang paling dominan dalam membentuk kepuasan kerja perawat pelaksana adalah pendelegasian hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang diperoleh yang lebih tinggi dari fungsi pengarahan yang lain.
- 7.1.11 Hasil pengujian statistik juga diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,000. Nilai *p-value* yang dihasilkan berada dibawah 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa secara gabungan fungsi pengarahan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan perawat pelaksana memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Tk. III Dr. Reksodiwiryono Padang.

## 7.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan kepada beberapa pihak yang terlibat dalam upaya peningkatan pelaksanaan fungsi pengarahan di rumah sakit,

yaitu :

### 7.2.1 Pihak Rumah Sakit Tk. III Dr. Reksodiwiryono Padang

Beberapa saran terkait dengan pencapaian kepuasan kerja perawat pelaksana yang lebih optimal antara lain :

- 1) Rumah sakit melaksanakan penilaian terhadap fungsi pengarahan kepala ruangan agar gambaran fungsi pengarahan kepala ruangan dapat dijadikan dasar evaluasi peningkatan kepuasan kerja perawat.
- 2) Rumah sakit membuat pelatihan yang berkelanjutan terkait dengan peningkatan fungsi manajemen kepala ruangan. Dan lebih aktif melakukan kegiatan pelatihan bagi perawat pelaksana dengan menyesuaikan materi pelatihan dengan kebutuhan rumah sakit.
- 3) Komite Keperawatan rumah sakit diharapkan membuat SOP pendelegasian tugas sehingga hasil yang didapatkan lebih optimal dan kegiatan pendelegasian terarah dan seragam untuk setiap ruang rawat inap .

### 7.2.2 Beberapa saran terkait dengan peningkatan pelaksanaan fungsi pengarahan kepala ruangan antara lain :

- 1) Kepala ruangan membuat jadwal yang adil terkait dengan giliran perawat pelaksana yang akan dikirim untuk mengikuti seminar, pelatihan ataupun melanjutkan pendidikan.
- 2) Kepala ruangan sebaiknya sering melibatkan perawat pelaksana dalam aktivitas sehari-hari terkait dengan fungsi pengarahan. Misalnya menanyakan masukan perawat pelaksana terkait pekerjaan sehari-hari, bersama-sama dengan perawat pelaksana menentukan jadwal dan tujuan pendelegasian.
- 3) Kepala ruangan sebaiknya tetap menjaga pemberian penilaian yang objektif kepada perawat pelaksana.
- 4) Kepala ruangan memberi penguatan kepada perawat pelaksana berupa pujian terkait dengan prestasi kerjanya.
- 5) Kepala ruangan sebaiknya senantiasa menjalin komunikasi yang baik, memberi umpan balik terhadap informasi, penjelasan tugas, dan lain sebagainya kepada perawat pelaksana agar tujuan yang ditetapkan tercapai.

### 7.2.3 Peneliti Selanjutnya

Peneliti dimasa mendatang disarankan untuk mencoba menggunakan satu variabel baru yang belum digunakan dalam model penelitian saat ini seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja atau melakukan penelitian lebih lanjut terkait variabel yang berkaitan dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda atau *mix metode*.