

BAB 6: KESIMPULAN & SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai “Hubungan Kepuasan Kerja, konflik pekerjaan-keluarga, Motivasi Kerja, Kepribadian, dan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang Tahun 2025”, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Distribusi frekuensi kinerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang menunjukkan bahwa 33,7% perawat memiliki kinerja tidak baik.
- 2) Distribusi frekuensi kepuasan kerja menunjukkan bahwa 36,0% perawat tidak puas terhadap pekerjaannya.
- 3) Distribusi frekuensi konflik pekerjaan–keluarga menunjukkan bahwa 62,8% perawat memiliki konflik pekerjaan–keluarga tinggi.
- 4) Distribusi frekuensi motivasi kerja menunjukkan bahwa 37,2% perawat memiliki motivasi kerja rendah.
- 5) Distribusi frekuensi kepribadian menunjukkan bahwa 54,7% perawat memiliki kepribadian tidak baik.
- 6) Distribusi frekuensi gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa 41,9% perawat menilai gaya kepemimpinan kepala ruangan tidak baik.
- 7) Terdapat hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja pada perawat pelaksana di instalasi rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang Tahun 2025. $p\text{-value} = 0,004 (< 0,05)$

- 8) Terdapat hubungan antara variabel konflik pekerjaan-keluarga dengan kinerja pada perawat pelaksana di instalasi rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang Tahun 2025. $p\text{-value} = 0,000 (< 0,05)$
- 9) Terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pada perawat pelaksana di instalasi rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang Tahun 2025. $p\text{-value} = 0,019 (< 0,05)$
- 10) Terdapat hubungan antara variabel kepribadian dengan kinerja pada perawat pelaksana di instalasi rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang Tahun 2025. $p\text{-value} = 0,001 (< 0,05)$
- 11) Terdapat hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja pada perawat pelaksana di instalasi rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang Tahun 2025. $p\text{-value} = 0,000 (< 0,05)$

6.2 Saran

- 1) Bagi Dinas Kesehatan dan organisasi profesi keperawatan

Disarankan untuk memperkuat kebijakan yang mendukung pengembangan profesionalisme perawat secara berkelanjutan. Hal ini dapat dilakukan melalui peraturan yang lebih tegas terkait SIP, insentif berbasis kinerja dan kompetensi, serta dukungan terhadap pelatihan dan pengembangan kapasitas di tingkat fasilitas pelayanan kesehatan.

- 2) Bagi Manajemen RSUD dr. Rasidin Padang

Disarankan kepada manajemen rumah sakit untuk meningkatkan perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat, terutama yang berkaitan dengan regulasi, sistem kerja, dan pengembangan kompetensi.

Manajemen perlu meninjau ulang prosedur pembagian beban kerja, serta pemberian insentif, agar lebih terbuka, adil, dan dapat dipertanggungjawabkan. Evaluasi terhadap sistem kerja *shift* dan durasi jam kerja juga perlu dilakukan agar lebih fleksibel dan tidak mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga perawat. Selain itu, penting untuk melakukan evaluasi terhadap prosedur kerja yang membingungkan, terutama terkait proses serah terima antar *shift* dan dokumentasi keperawatan, dengan melibatkan perawat pelaksana secara aktif. Penyusunan SOP yang lebih jelas dan mudah dipahami, serta pelatihan internal yang dilakukan secara berkala, dapat membantu meningkatkan pemahaman dan kepatuhan terhadap prosedur kerja.

3) Bagi Kepala Ruangan

Diharapkan kepala ruangan dapat meninggalkan pola kepemimpinan yang bersifat otoriter dan mulai menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan demokratis. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan, membuka ruang diskusi, serta mendengarkan kritik dan saran dari staf. Pendekatan ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan meningkatkan kinerja perawat.

4) Bagi Perawat Pelaksana

Kepada perawat pelaksana, disarankan agar lebih aktif dalam mengikuti berbagai kegiatan pengembangan diri dan peningkatan kompetensi. Perawat juga diharapkan memiliki kesadaran untuk menjaga stabilitas emosional, mengelola stres kerja, serta menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Upaya ini penting dilakukan tidak hanya untuk meningkatkan kualitas pelayanan, tetapi juga untuk menjaga kesehatan mental dan mencegah *burnout*.

5) Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, masih terdapat beberapa hal yang dapat dikembangkan dari hasil penelitian ini, misalnya dengan menguji efektivitas pelaksanaan program CPD terhadap peningkatan kinerja perawat, mengevaluasi penerapan SOP serah terima berbasis SBAR terhadap kepuasan kerja, atau membandingkan model sistem kerja *shift* dalam kaitannya dengan tingkat konflik pekerjaan-keluarga. Selain itu, penelitian berikutnya juga dapat mengkaji hubungan keadilan dalam pembagian beban kerja dan insentif terhadap motivasi kerja, hubungan kepribadian neurotisisme dengan peningkatan kinerja, serta efektivitas gaya kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan *teamwork* dan kinerja perawat. Dengan demikian, penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya menggambarkan hubungan antar variabel, tetapi juga menilai efektivitas intervensi manajerial yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kinerja perawat secara berkelanjutan.

