

BAB 6: KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat Instalasi Rawat Intensif (IRI) RSUP Dr. M. Djamil Padang tahun 2025, dapat disimpulkan:

1. Lebih dari separuh (67,2%) perawat Instalasi Rawat Intensif (IRI) RSUP Dr. M. Djamil Padang memiliki kinerja yang baik.
2. Hampir separuh (39,1%) perawat Instalasi Rawat Intensif (IRI) RSUP Dr. M. Djamil Padang memiliki beban kerja yang berat.
3. Hampir separuh (45,3%) perawat Instalasi Rawat Intensif (IRI) RSUP Dr. M. Djamil Padang memiliki kepuasan kerja yang rendah.
4. Lebih dari separuh (62,5%) perawat Instalasi Rawat Intensif (IRI) RSUP Dr. M. Djamil Padang memiliki *work life balance* yang tinggi.
5. Separuh (50%) perawat Instalasi Rawat Intensif (IRI) RSUP Dr. M. Djamil Padang memiliki motivasi kerja yang rendah.
6. Lebih dari separuh (64,1%) perawat Instalasi Rawat Intensif (IRI) RSUP Dr. M. Djamil Padang merasakan lingkungan kerja yang baik.
7. Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat Instalasi Rawat Intensif (IRI) RSUP Dr. M. Djamil Padang.
8. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat Instalasi Rawat Intensif (IRI) RSUP Dr. M. Djamil Padang.
9. Terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* dengan kinerja perawat Instalasi Rawat Intensif (IRI) RSUP Dr. M. Djamil Padang.

10. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat Instalasi Rawat Intensif (IRI) RSUP Dr. M. Djamil Padang.
11. Terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat Instalasi Rawat Intensif (IRI) RSUP Dr. M. Djamil Padang.
12. Faktor yang paling dominan berhubungan dengan kinerja perawat Instalasi Rawat Intensif (IRI) RSUP Dr. M. Djamil Padang adalah beban kerja.

6.2 Saran

6.2.1 Bagi RSUP Dr. M. Djamil Padang

- a. Diharapkan RSUP Dr. M. Djamil melakukan perhitungan beban kerja dengan menyesuaikan rasio perawat dan pasien yang terdapat di IRI agar beban kerja perawat dapat diminimalisir.
- b. Diharapkan RSUP Dr. M. Djamil menyusun program pelatihan untuk perawat IRI secara berkesinambungan terutama bagi perawat yang belum mendapatkan pelatihan khusus.
- c. Diharapkan RSUP Dr. M. Djamil melakukan perhitungan tunjangan secara transparan dan memberikan tunjangan sesuai dengan kondisi kerja dan beban kerja perawat.
- d. Diharapkan RSUP Dr. M. Djamil dapat menerapkan sistem *float pool nurse* untuk mengatasi kekosongan jadwal mendadak akibat perawat yang izin, sehingga beban lembur bisa diminimalisir.
- e. Diharapkan RSUP Dr. M. Djamil memberikan apresiasi yang jelas dan terbuka terhadap kinerja perawat, misalnya melalui pemberian penghargaan dan menampilkan profil perawat penerima penghargaan di buletin atau media sosial rumah sakit.

6.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan metode kualitatif agar dapat menggali informasi yang lebih dalam dan menjelaskan indikator-indikator yang masih harus ditingkatkan dalam penelitian ini. Selain itu, diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti burnout, supervisi, budaya organisasi, dan masa kerja.

