

BAB VIII

PENUTUP

8.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang analisis hubungan karakteristik individu dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat rawat inap di RS Pertamina Jaya tahun 2009, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- A. Tingkat kinerja perawat rawat inap di RS Pertamina Jaya sebanyak 6.3 % perawat termasuk dalam kategori memuaskan dan 93.8 % perawat termasuk dalam kategori sangat memuaskan.
- B. Pada variabel karakteristik individu terdapat hubungan yang bermakna antara umur, lama kerja dan tingkat pendidikan dengan kinerja perawat. Terdapat pola hubungan positif antara umur dan lama kerja dengan kinerja perawat, namun untuk tingkat pendidikan dan kinerja terdapat pola hubungan negatif.
- C. Untuk variabel lingkungan kerja organisasi (kepemimpinan, imbalan, fasilitas dan sarana kerja, kerjasama, struktur tugas, dan desain pekerjaan) tidak ditemukan hubungan yang bermakna dengan kinerja perawat. Hal ini dapat terjadi karena jumlah responden yang kurang mencukupi. Terdapat pola hubungan positif antara variabel kerjasama dan desain pekerjaan dengan kinerja perawat. Namun untuk variabel kepemimpinan, imbalan, fasilitas dan sarana kerja serta struktur tugas terdapat pola hubungan negatif dengan kinerja.

8.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut .:

- A. Penilaian kinerja perlu dilakukan tidak hanya kepada perawat PWTT (Pegawai Waktu Tidak Tertentu) tetapi juga pada perawat PWT (Pegawai Waktu Tertentu). Hal ini berguna untuk mengetahui seberapa besar kinerja seluruh perawat karena antara perawat PWTT maupun perawat PWT mempunyai andil yang sama dalam pemberian layanan kepada pasien. Serta

juga dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dalam proses pengangkatan pegawai PWT menjadi pegawai PWTT.

- B. Pihak manajemen perlu menanyakan lebih lanjut kepada perawat mengenai fasilitas dan sarana kerja apa yang dirasa masih kurang dan dibutuhkan oleh perawat. Hal ini penting mengingat fasilitas dan sarana kerja yang tersedia dapat mempengaruhi pelayanan yang diberikan kepada pasien. Perbaikan atau penambahan fasilitas dan sarana kerja dapat dilakukan secara bertahap dengan memperhatikan tingkat prioritas dan perkembangan teknologi yang ada saat ini.
- C. Perlu dilakukan evaluasi mengenai sistem pemberian imbalan kepada perawat. Ada baiknya imbalan yang diberikan turut memperhatikan tingkat pengalaman dan masa kerja pegawai serta standar imbalan “di pasaran” agar tidak kalah bersaing dengan Rumah Sakit lainnya, tanpa mengabaikan aspek pengendalian biaya organisasi.
- D. Pengawasan atau monitoring atasan kepada bawahan perlu ditingkatkan agar pelaksanaan tugas keperawatan dapat dilakukan secara optimal yang akan berdampak pada peningkatan kinerja dan peningkatan kualitas pemberian layanan kepada pasien.
- E. Perlu dilakukan peningkatan koordinasi dengan unit yang terkait dalam pemberian layanan keperawatan kepada pasien dengan memperjelas alur komunikasi antar unit terkait.
- F. Pemberian sanksi / *punishment* perlu dilakukan untuk pegawai yang tidak menjalankan tugas sesuai dengan SOP. Sanksi / *punishment* tersebut dapat dilakukan bertahap berupa teguran awal dari atasan, surat peringatan sampai pemecatan.