

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Depok tahun 2017 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gambaran tingkat kinerja perawat menunjukkan sebagian besar perawat di RSUD Kota Depok memiliki kinerja tinggi (50,6%).
- b. Berdasarkan karakteristik responden meliputi jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa kerja, status kepegawaian, dan unit kerja. Didapatkan gambaran sebagian besar responden responden berjenis kelamin perempuan (78,5%), berumur 25-35 tahun (55,7%), berpendidikan akhir D3 (79,7%), dengan masa kerja 8 tahun (50,6%), berstatus kepegawaian PNS (79,7%), dan berada di unit kerja Instalasi Rawat Inap dan Perinatologi (55,7%).
- c. Gambaran motivasi kerja perawat dan lingkungan kerja didapatkan sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 53 orang (67,1%) dan sebagian besar perawat mempersepsikan lingkungan kerja buruk sebanyak 48 orang (60,8%).
- d. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara unit kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Depok tahun 2017.
- e. Berdasarkan hasil penelitian tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin, umur dan status kepegawaian, tingkat pendidikan, dan masa kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Depok tahun 2017.

V.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang didapat dalam penelitian ini, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

a. Bagi individu perawat

- 1) Lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan terhadap pasien sesuai dengan Standar Asuhan Keperawatan.
- 2) Lebih menjaga tata ruang kerja agar tetap bersih dan rapih sehingga menciptakan ruang kerja yang aman, nyaman, dan efisien.
- 3) Lebih meningkatkan pengetahuan melalui jenjang pendidikan lebih lanjut ataupun peningkatan keterampilan melalui pelatihan untuk semua unit kerja keperawatan. Perawat yang memiliki kemampuan tinggi perlu dibina dengan baik agar tidak merosot dan perawat yang memiliki kemampuan sedang atau rendah perlu perhatian agar dapat ditingkatkan.

b. Bagi organisasi rumah sakit

Disarankan agar pihak manajemen Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Depok memperhatikan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat yang diteliti dalam penelitian ini sehingga diharapkan terwujud kinerja perawat yang lebih baik. Khususnya pada pihak manajemen Keperawatan hendaknya dapat mempertimbangkan kembali kebijakan tentang pengembangan SDM.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya yang menggunakan topik yang sama dengan penelitian ini, disarankan untuk melakukan kajian terhadap variabel-variabel yang belum termuat dalam penelitian ini. Sehingga penelitian selanjutnya akan lebih sempurna dan memberikan informasi yang lebih banyak daripada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmuji. 2010. *Hubungan Faktor Karakteristik Perawat dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD DR. H. Koesnadi Bondowoso*. FIKES Universitas Muhammadiyah Jember
- Budiono, A.M. Sugeng, Jusuf, R.M.S., Pusparini, Adriana. 2003. *Bunga Rampai Hiperkes & KK*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Dermawan, Deden & Riyadi, Sujono. 2010. *Keperawatan Profesional*. Yogyakarta: Penerbit Gosyen Publishing
- Fitri, Nikmatul. 2007. *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tugurejo Semarang (Skripsi)*. FIK Universitas Negeri Semarang
- Ghofar, Abdul & Azzuhri, Misbahuddin. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perawat Ruangan Instalasi Rawat Inap Kela I, II, III-A, dan III-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
- Hafizurrachman, HM. 2009. *Manajemen Pendidikan dan Kesehatan: Penerapan Konsep dan Variabel-Kinerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Motivasi Kerja*. Jakarta: CV Sagung Seto
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Herlambang, S. 2016. *Manajemen Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit*. Yogyakarta: Gosyen Publishing
- Herwyndianata, et al. 2013. *Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat dalam Penerapan Standar Asuhan Keperawatan di Unit Rawat Inap RSUD Anutapura Palu Tahun 2013*. Jurnal. AKK FKM UNHAS: Makassar
- Ilyas, Yaslis. 2001. *Kinerja: Teori, Penilaian dan Penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI
- Jaya, B.M.P. 2017. *Perbedaan Kinerja Perawat Pegawai Negeri Sipil dan Perawat Kontrak di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Badung Mangusada (Tesis)*. Universitas Udayana Denpasar

- Naryanti, Ika. 2013. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kharisma Jaya Surabaya (Skripsi)*. Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
- Nasution, Ade Ira Zahriany. 2009. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Psikologis Terhadap Kinerja Perawat dalam Kelengkapan Rekam Medis di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum DR. Pringadi Medan (Tesis)*. Universitas Sumatra Utara Medan
- Kementrian Kesehatan. 2011. *Rencana Pengembangan Tenaga Kesehatan Tahun 2011-2025*. Jakarta
- Kementrian Pendidikan dan Budaya. 2016. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online. www.kbbi.web.id. Diakses pada 27 April 2017
- Sari, L,N, Indah. 2015. *Lima Alasan Utama yang Melandasi Pentingnya Profesionalitas Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit untuk Meningkatkan Mutu Layanan Kesehatan*. www.kompasiana.com. Diakses pada 22 Maret 2017
- Saefulloh, Muhammad. 2013. *Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap*. Jurnal Kebidanan dan Keperawatan Vol.9 STIKES Indramayu
- Simamora, Roymond H. 2012. *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Jakarta: EGC
- Kuswana, W.S. 2014. *Ergonomi dan K3 Keselamatan Keselamatan Kerja*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Laksono, Wimbo Yudho. 2011. *Hubungan Antara Tingkat Pendidikan dengan Kematangan Emosi pada Wanita Dewasa Madya (Skripsi)*. Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- _____. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan ketujuh)*. Bandung: Refika Aditama
- Mardiono, Sasono & Primitasari, Andina. 2016. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat dalam Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang Tahun 2015*. Jurnal Kesehatan Bina Husada Vol.11 No.4

- Ma'wah, Miftakhul. 2015. *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum (RSU) Kota Tangerang Selatan (Skripsi)*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Meiriana. 2010. *Hubungan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Petugas Farmasi Rumah Sakit Haji Jakarta Tahun 2010 (Skripsi)*. Depok: FKM UI.
- Mondy, R.W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10*. Penerbit Erlangga.
- Munandar, A.S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Muzaputri, Gustini. 2008. *Hubungan Karakteristik Individu dan Faktor Organisasi dengan Kinerja Perawat di RSUD Langsa Nanggroe Aceh Darussalam (Tesis)*. Depok: FIK UI
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. 2002. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Pramithasari, Intan Diah. 2016. *Gambaran Kinerja Perawat dalam Mendokumentasikan Asuhan Keperawatan Berbasis Komputer di RSUD Banyumas*. Jurnal Keperawatan Muhammadiyah. Akademi Keperawatan Serunglimas, Cilacap.
- Ratanto, Mustikasari, Kuntari. 2013. *Pengembangan Karier Sebagai Faktor Paling Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana*. Jurnal Keperawatan Indonesia
- Rivai, H.V. & Sagal, E.J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 1999. *Manajemen*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Royani. 2010. *Hubungan Sistem Penghargaan dengan Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Cilegon Banten (Skripsi)*. FIK UI
- Saam, Z & Wahyuni, S. 2012. *Psikologi Keperawatan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Saefulloh, Muhammad. 2013. *Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap*. Jurnal Kebidanan dan Keperawatan, 9 (1). Pp. 65-73. ISSN 1858-0610.
- Saptono, Edy. 2017. *Strategi Meningkatkan K3: Di Sektor Pertambangan Guna Mewujudkan Proses Kerja Yang Aman Yang Selaras Dengan Lingkungan*. Seminar K3 Nasional. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: CV Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P.J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Triwibowo, Cecep. 2013. *Manajemen Pelayanan Keperawatan Di Rumah Sakit*. Jakarta: CV Trans Info Media
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja- Edisi Ketiga*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri & Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana