

## BAB V

### PENUTUP

#### V.1 Kesimpulan

Gambaran karakteristik responden pada penelitian ini adalah perawat Ruang Rawat Inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang yang sebagian besar sebanyak 34 responden (50,7%) berusia >36 tahun, dengan didominasi berjenis kelamin perempuan 53 responden (79,1%), sebanyak 35 responden (52,2%) perawat Ruang Rawat Inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang yang sudah bekerja  $\leq 8$  tahun, mayoritas berpendidikan D3 Keperawatan sebanyak 42 responden dengan persentase (62,7%), dan mayoritas perawat Ruang Rawat Inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang yang sudah kawin ialah 53 responden (80,6%).

Gambaran kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang sebanyak 41 responden (61,2 %) termasuk kategori kinerja perawat baik. Sedangkan, gambaran disiplin kerja di Ruang Rawat Inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang sebanyak 37 responden (55,2 %) termasuk kategori disiplin kerja baik

Semua data karakteristik perawat tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan didapatkan nilai *p value* karakteristik perawat > 0,05.

Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang, hal ini dibuktikan dengan uji *chi-square* dengan didapatkan nilai *p value* = 0,001 dan OR 7,403 CI 95% = 2,444-22,423, sehingga dapat disimpulkan bahwa perawat dengan disiplin kerja baik berpeluang 7,403 kali mengalami kinerja perawat baik dibandingkan perawat dengan disiplin kerja buruk.

#### V.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat saran yang dapat peneliti sampaikan kepada beberapa pihak terkait seperti manajemen rumah sakit yaitu membuat kesepakatan kerja, membuat standar operasional prosedur terkait kedisiplinan,

memberikan suatu penghargaan serta pengakuan yang tinggi terhadap kinerja perawat yang telah diterapkan dengan kesempatan untuk kenaikan jabatan yang merata kepada setiap perawat, memberikan peningkatan jenjang karier perawat sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki perawat, memberikan perlakuan yang merata sesuai dengan kinerja perawat melalui imbalan yang diterima perawat, serta mempromosikan karier yang lebih tinggi sesuai dengan kemampuan dan pendidikan perawat.

Selanjutnya, kepada instansi pendidikan yaitu diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan informasi ilmiah dalam bidang manajemen keperawatan khususnya yang berkaitan pada penerapan disiplin dan kinerja sesuai standar penilaian kinerja perawat saat melaksanakan asuhan keperawatan serta dapat diaplikasikan pada saat mahasiswa melakukan praktik keperawatan dengan mengadakan evaluasi bagi mahasiswa agar terjadinya peningkatan kualitas pelayanan keperawatan.