

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Gambaran karakteristik responden pada penelitian ini adalah perawat ruang rawat inap RSUD Tarakan Jakarta rata – rata berusia 31,64 tahun, dengan didominasi perawat perempuan (77,8%), mayoritas berpendidikan D3 keperawatan (52,2%), dan (74,3%) perawat berstatus menikah. Perawat ruang rawat inap RSUD Tarakan Jakarta (62,2%) sudah bekerja ≥ 5 tahun, dengan gambaran kinerja perawat dikategorikan baik dengan rentang rata – rata kinerja (35,25 – 37,63). Gambaran tipe kepribadian MBTI perawat ruang rawat inap RSUD Tarakan Jakarta mayoritas perawat memiliki tipe kepribadian ESTJ (29,6%) dari seluruh sampel diikuti ISTJ (20%), ESFJ (17.4%), dan ISFJ (14.8%). Serta nilai kinerja tertinggi terdapat pada tipe kepribadian INTP (193,50) dan terendah INFJ (65,75).

Hasil penelitian juga menunjukkan tipe Kepribadian MBTI tidak terdapat hubungan maupun perbedaan yang signifikan dengan hasil kinerja perawat.. Hal ini dibuktikan dengan uji kruskall wallis didapatkan nilai p value = 0,198 > 0,05 (Sig 95%) artinya tidak ada perbedaan yang signifikan antara tipe kepribadian MBTI perawat dengan kinerjanya di rumah sakit RSUD Tarakan Jakarta. Hasil penelitian ditemukan hanya ada 14 tipe kepribadian MBTI dan tidak ditemukan tipe kepribadian ENTP dan ENFP pada perawat RSUD Tarakan.

V.2 Saran

a. Bagi Pelayanan Rumah Sakit

Hasil penelitian ini menjadi gambaran kepada pihak rumah sakit mengenai karakteristik, kepribadian maupun kinerja perawat serta dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen rumah sakit dalam meningkatkan mutu pelayanan khususnya kinerja perawat yang memiliki peranan penting dalam menjaga dan meningkatkan kualitas mutu pelayanan rumah sakit.

b. Bagi Profesi Perawat

Perawat perlu meningkatkan pengetahuan terkait kepribadian diri sendiri maupun orang lain dan menjaga hubungan antar tim sehingga dapat membentuk tenaga perawat yang profesional dan tercipta manajemen keperawatan yang profesional pula.

c. Bagi Instansi Pendidikan

Peneliti menyarankan pada peneliti berikutnya dapat memakai penelitian ini menjadi bahan pembelajaran maupun referensi pada penelitian bidang manajemen keperawatan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia berikutnya. Peneliti berikutnya dapat memperluas daerah penelitian dengan menggunakan variabel independen yang sama maupun menambah dan mengganti variabel independen dengan variabel dependennya yang sama yaitu kinerja perawat.