

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **V.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian berjudul “faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat RSUD Berkah Pandeglang tahun 2024” menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Perawat menyatakan tidak puas terhadap pekerjaannya (40,9%).
- b. Hasil distribusi dan frekuensi faktor individu responden didominasi oleh usia  $\geq 30$  (75%), jenis kelamin didominasi oleh perempuan (83,3%), status pendidikan terakhir didominasi oleh Diploma (56,8%), status pernikahan didominasi oleh status menikah (85,6%), dan masa kerja didominasi oleh kategori masa kerja  $< 10$  (53,8%).
- c. Hasil distribusi dan frekuensi faktor hygiene kebijakan dan administrasi yang sudah sesuai (54,5%), lingkungan kerja yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan (78%), gaji atau kompensasi yang diterima sudah sesuai (54,5%), pengawasan yang dilaksanakan atasan sudah terlaksana dengan baik (93,9%), serta hubungan interpersonal yang terjalin antara sesama rekan kerja telah mendukung (89,4 %).
- d. Hasil distribusi dan frekuensi faktor motivator responden memiliki prestasi kerja yang baik (75,8%), responden menyatakan pernah menerima pengakuan dari RS atas pekerjaan yang dilakukan (62,1%), serta responden memiliki tanggung jawab yang besar (65,9%)
- e. Hasil uji chi square, terdapat hubungan yang signifikan  $P\ value < 0,05$  antara kebijakan dan administrasi, lingkungan kerja, gaji atau kompensasi, hubungan interpersonal, prestasi, pengakuan dan tanggung jawab. Sedangkan usia, jenis kelamin, pendidikan, status, masa kerja, dan pengawasan tidak terdapat hubungan yang signifikan.

- f. Variabel yang paling berhubungan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Berkah Pandeglang tahun 2024 adalah variabel prestasi kerja dengan nilai *Prevalence Odds Ratio* (POR) yaitu 9,479.

## **V.2 Saran**

### **V.2.1 Saran untuk RSUD Berkah Pandeglang**

- a. Kepada pihak RSUD Berkah diharapkan meningkatkan kepuasan kerja dengan melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap beberapa faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat, yang berasal dari manajemen RSUD Berkah Pandeglang, guna meningkatkan kepuasan kerja perawat secara optimal.
- b. Manajemen RSUD Berkah Pandeglang dapat meningkatkan sistem penghargaan dan pengakuan secara berkala dalam bentuk materi maupun non-materi, mengadakan program apresiasi seperti *Employee of the Month* untuk meningkatkan motivasi, memberikan kompensasi yang layak dan tunjangan tambahan, menyediakan program pelatihan berkala dan peluang untuk melanjutkan pendidikan, membentuk program mentoring untuk mendukung perkembangan karir perawat junior. Serta menetapkan kebijakan yang adil, jelas, dan transparan mengenai penugasan, jadwal kerja, dan penilaian kinerja.

### **V.2.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian kepuasan kerja perawat dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif penting untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak terungkap melalui metode kuantitatif karena menggunakan kuesioner dengan pertanyaan tertutup. Penelitian kualitatif dapat mengeksplorasi lebih dalam pengalaman, persepsi, dan emosi perawat terkait dengan lingkungan kerja, hubungan antar-rekan, dukungan manajemen, dan makna pekerjaan.