

## **BAB V**

### **PENUTUP**

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

Penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan yang berkaitan dengan karakteristik perawat generasi milenial dan generasi Z, tingkat kinerja perawat, perbedaan persepsi antar generasi, serta hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di RSUD Tarakan, sebagai berikut:

a. Karakteristik perawat generasi milenial dan generasi Z di RSUD Tarakan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat generasi milenial dan generasi Z di RSUD Tarakan memiliki karakteristik yang berbeda dalam beberapa aspek, seperti usia, lama bekerja, serta cara pandang terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Perawat generasi milenial cenderung memiliki pengalaman kerja yang lebih panjang, mengedepankan kerja sama tim, serta menghargai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Sementara itu, perawat generasi Z menunjukkan karakteristik yang lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi, memiliki kecepatan dalam bekerja, serta mengharapkan komunikasi yang terbuka dan transparan dari atasan. Perbedaan karakteristik ini mencerminkan keberagaman sumber daya manusia di lingkungan keperawatan yang perlu dikelola secara tepat.

b. Tingkat kinerja perawat generasi milenial dan generasi Z di RSUD Tarakan

Berdasarkan hasil analisis, tingkat kinerja perawat generasi milenial dan generasi Z di RSUD Tarakan secara umum berada pada kategori baik. Perawat mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab keperawatan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, termasuk dalam aspek pelaksanaan asuhan keperawatan, kerja sama tim, komunikasi, dan profesionalisme. Meskipun demikian, terdapat variasi tingkat kinerja antar generasi yang dipengaruhi oleh perbedaan pengalaman kerja dan kemampuan adaptasi terhadap lingkungan kerja.

- c. Perbedaan persepsi dan kinerja perawat generasi milenial dan generasi Z terhadap gaya kepemimpinan kepala ruangan di RSUD Tarakan

Penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan persepsi dan kinerja antara perawat generasi milenial dan generasi Z terhadap gaya kepemimpinan kepala ruangan di RSUD Tarakan. Perawat generasi milenial cenderung memiliki persepsi positif terhadap gaya kepemimpinan yang partisipatif, memberikan dukungan, serta melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan. Sebaliknya, perawat generasi Z lebih menyukai gaya kepemimpinan yang jelas, tegas, transparan, serta mampu memberikan arahan yang terstruktur. Perbedaan persepsi tersebut berimplikasi pada perbedaan respons kerja dan tingkat kinerja perawat dalam menjalankan tugas keperawatan.

- d. Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat generasi milenial dan generasi Z di RSUD Tarakan

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat generasi milenial dan generasi Z di RSUD Tarakan. Gaya kepemimpinan demokratis dan transformasional menunjukkan hubungan yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja perawat dibandingkan gaya kepemimpinan lainnya. Semakin efektif dan sesuai penerapan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan karakteristik generasi perawat, maka semakin optimal pula kinerja perawat yang dihasilkan. Temuan ini menegaskan pentingnya peran kepala ruangan dalam menerapkan kepemimpinan yang adaptif guna meningkatkan kinerja perawat dan mutu pelayanan keperawatan.

## V.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai bentuk harapan, rekomendasi, dan solusi yang dapat dipertimbangkan oleh pihak terkait.

- a. Bagi Manajemen RSUD Tarakan

Manajemen RSUD Tarakan disarankan untuk menyusun dan menetapkan pedoman atau standar operasional prosedur (SOP) kepemimpinan kepala ruangan yang menyesuaikan karakteristik perawat generasi milenial dan generasi Z. Manajemen perlu melaksanakan program pelatihan kepemimpinan secara berkala bagi kepala ruangan dengan fokus pada penerapan gaya kepemimpinan demokratis dan transformasional. Selain itu, manajemen disarankan untuk memantau dan mengevaluasi efektivitas penerapan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat secara periodik.

b. Bagi Kepala Ruangan

Kepala ruangan disarankan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang adaptif dan situasional dengan mengombinasikan pendekatan demokratis dan transformasional sesuai kondisi kerja dan karakteristik perawat. Kepala ruangan perlu melibatkan perawat dalam proses pengambilan keputusan, memberikan umpan balik kinerja secara jelas dan konstruktif, serta meningkatkan komunikasi dua arah secara konsisten guna mendukung peningkatan motivasi dan kinerja perawat lintas generasi.

c. Bagi Perawat Generasi Milenial dan Generasi Z

Perawat generasi milenial dan generasi Z disarankan untuk meningkatkan profesionalisme kerja melalui mematuhi standar operasional prosedur, mengoptimalkan kerja sama tim, serta memanfaatkan teknologi informasi dalam pelaksanaan asuhan keperawatan. Perawat juga diharapkan menyampaikan masukan dan umpan balik secara konstruktif kepada kepala ruangan guna mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan peningkatan kinerja perawat.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan desain longitudinal atau metode campuran guna menganalisis perubahan kinerja perawat secara berkelanjutan. Penelitian lanjutan juga perlu menambahkan variabel lain, seperti beban kerja, kepuasan kerja, dan

budaya organisasi, untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat.