

## **BAB V**

### **PENUTUP**

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

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel-variabel Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja, serta dampaknya pada Kinerja Perawat dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pengujian pada hipotesis pertama membuktikan bahwa komitmen Organisasi berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 13,47%. Semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja perawat.
- b. Pengujian pada hipotesis kedua membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 21,71%. Motivasi berpengaruh kuat terhadap disiplin Kerja, karena meningkatnya motivasi akan disertai dengan disiplin yang meningkat pula.
- c. Pengujian pada hipotesis ketiga membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sebesar 25,10%. Kinerja Perawat akan meningkat bila komitmen organisasi meningkat, serta mendukung kinerja perawat kearah yang lebih baik.
- d. Pengujian pada hipotesis keempat membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sebesar 24,40%. Kinerja perawat tidak akan terlepas dari motivasi perawat, karena meningkatnya motivasi kerja akan meningkatkan kinerja perawat kearah yang lebih baik.
- e. Pengujian pada hipotesis kelima membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sebesar 24,50%. Semakin baik disiplin perawat, motivasi kerja akan semakin meningkat, jika disiplin dan motivasi meningkat maka kinerja perawat akan semakin lebih baik.

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas, dapat dijelaskan bahwa Disiplin kerja paling dominan dipengaruhi Motivasi kerja . Sedangkan Kinerja perawat paling dominan dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi. Jika keempat variabel tersebut bisa saling mendukung, maka akan terlihat dalam kuantitas dan kualitas perawat dalam bekerja meningkat, maka akan menguntungkan bagi organisasi.

## V.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dari ketiga variabel yaitu komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja baik secara langsung maupun tidak langsung ternyata berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan kinerja perawat. Dengan demikian hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa variable-variabel tersebut perlu lebih ditingkatkan lagi pengaruhnya oleh pimpinan rumah sakit melalui indikator-indikator variable tersebut yang dipandang masih lemah.

Sebagai penelitian yang telah dilakukan di lingkungan rumah sakit maka kesimpulan yang ditarik tentu mempunyai implikasi dalam bidang manajerial sumber daya manusia para perawat dan juga penelitian-penelitian selanjutnya, sehubungan dengan hal tersebut maka implikasinya adalah sebagai berikut :

- a. Kinerja perawat :Selama ini masalah Kinerja perawat kurang mendapat perhatian yang serius dari pihak rumah sakit. Maka dalam mengatasi masalah tersebut, diperlukan adanya usaha dan upaya dari pihak rumah sakit dan dari pihak pimpinan, dalam rangka meningkatkan Kinerja perawat dengan meningkatkan kuantitas, kualitas kerja, dan ketepatan waktu perawat dalam menangani pasien, bekerja sesuai standar prosedur rumah sakit.Upaya yang dilakukan pihak manajemen Rumah Sakit adalah dengan mengadakan pelatihan-pelatihan tentang keperawatan, melakukan uji kompetensi pada seluruh perawat, melakukan evaluasi kinerja setiap enam bulan sekali, dan mengupayakan kualitas kerja perawat akan meningkat, dapat di lihat dari hasil kuesioner ( angket) yang diberikan pada saat pasien pulang perawatan. Sehingga dapat di evaluasi apakah ada saran dan komplain yang dituliskan dalam angket tersebut, jika didapatkan komplain atau saran mengenai kinerja perawat, maka pihak komite keperawatan akan langsung bekerja sama dengan

Diklat untuk mengadakan pelatihan-pelatihan sesuai dengan kebutuhan. Upaya pimpinan untuk meningkatkan kinerja perawat juga dilakukan dengan mengadakan pertemuan dengan seluruh personel beserta jajarannya yang tidak bertugas khusus, untuk mengikuti jam komandan (komando khusus) intruksi langsung untuk meningkatkan kedisiplinan baik dalam hal kehadiran, cara berpakaian, penggunaan atribut dalam berpakaian lengkap, ketaatan dalam tugas, etika dalam bekerja. Mengintruksikan meningkatkan kuantitas dan kualitas perawatnya, yang perlu mendapat pelatihan dan penyegaran ilmu keperawatan, agar tidak bekerja secara rutinitas dan sekedar pekerjaan tambahan. Kualitas kerja juga harus ditingkatkan melalui ketelitian ketepatan waktu dalam bekerja, sehingga menghasilkan hasil yang efektif dan efisien. Untuk mencapai hasil yang maksimal maka upaya dari pihak manajemen rumah sakit, selalu bekerja sama dengan pihak pendidikan dan latihan, setiap tiga bulan sekali mengadakan seminar ilmiah tentang berbagai macam keilmuan, dan selalu memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja perawat. Karena keperawatan merupakan pelayanan langsung kepada masyarakat. Diharapkan bagi perawat yang sudah memiliki masa kerja yang lama atau yang lebih dari 10 tahun, harus bisa mempengaruhi, mengajak teman sejawatnya untuk meningkatkan kinerjanya melalui pelatihan dan perkembangan ilmu yang berkembang dimasyarakat. Karena usia tidak menjadi alasan untuk tidak ikut dalam meningkatkan kinerja perawat, justru karena perawat yang berusia lebih dari 45 tahun keatas, akan lebih memberikan kontribusi untuk memacu perawat junior dalam meningkatkan kinerjanya, karena merekalah akan menjadi generasi penerus di kemudian hari.

- b. Komitmen organisasi : Komitmen organisasi para perawat, yang efektif terbukti mampu meningkatkan kinerja perawat, baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui disiplin kerja. Dari indicator komitmen organisasi motivasi kerja para perawat dan disiplin kerja para perawat yang diduga mempunyai pengaruh terhadap Kinerja perawat, ternyata menunjukkan pengaruh yang signifikan, ketiga variabel tersebut,

variabel komitmen organisasi memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja perawat, di mana komitmen organisasi diperlukan untuk menghasilkan dampak yang sukses. Karena orang yang memiliki komitmen berarti mempunyai target pribadi yang setuju dengan keputusan atau permohonan organisasi. Komitmen organisasi merupakan loyalitas perawat terhadap organisasinya, karena dilihat dari pendidikan, Golongan, usia, dan masa kerja perawat. Sudah bisa dijadikan tolak ukur kesetiaan dalam organisasi rumah sakit. Mereka sudah terikat dengan tujuan organisasi, dan pasti akan bertahan dalam organisasi. Karena karyawan RSPAD sudah merasa memiliki rumah sakit tersebut dan mengharuskan mereka untuk bertahan. Upaya pimpinan untuk meningkatkan komitmen karyawannya adalah dengan memberikan hak-hak mereka yang mestinya mereka terima sesuai dengan aturan yang berlaku. Yaitu dengan menerima tunjangan kesehatan bagi anggota dan keluarganya, dan kenaikan pangkat atau golongan setiap empat tahun sekali. Itu sudah dijalankan oleh pihak manajemen rumah sakit. Dalam hal ini perlu juga adanya kesepakatan yang jelas dari pimpinan untuk memberikan kebijakan-kebijakan yang diluar aturan yang berlaku kepada perawat pelaksana. Sehingga komitmen organisasi bisa berjalan selaras dengan aturan dan kebijakan yang dibuat.

- c. Disiplin kerja : Dalam kaitannya dengan pekerjaan disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap aturan organisasi. Disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, disiplin selalu dipengaruhi oleh lingkungan dimana tempat kita berkerja, komitmen organisasi, sangat berhubungan kuat terhadap motivasi dan disiplin kerja. Karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi tentu akan meningkatkan disiplin kerja untuk mencapai tujuan yang dicapai. Upaya pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja, salah satunya adalah dengan membuat absen finger print untuk seluruh karyawan di RSPAD tidak terkecuali. Mematuhi ketepatan waktu absensi, dan pemberlakuan pemakaian seragam lengkap dengan atribut kerja dengan benar dan lengkap.

Memasang foto contoh dalam berpakaian seragam lengkap dengan atribut yang lengkap, disertai dengan surat edaran pemakaian seragam pada hari-hari tertentu, diberlakukan pakaian olah raga dengan warna yang telah ditentukan oleh organisasi. Dengan upaya-upaya yang telah dilakukan oleh pihak manajemen, belum bisa dikatakan bahwa disiplin sudah bisa berjalan dengan baik, banyak factor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu, karena lamanya masa kerja, usia, dan tingginya golongan, tingginya pendidikan seseorang tidak bisa dibuat tolak ukur dalam meningkatkan disiplin. Maka masih perlu adanya pemantauan kedisiplinan melalui para kapala urusan, dan KaSub Instalasi yang turut berperan aktif dalam pengawasan terhadap anggotanya.

- d. Motivasi Kerja: Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja perawat, maupun tidak langsung melalui kinerja perawat. Kinerja perawat akan meningkat bila motivasi ditingkatkan. Dengan demikian manajemen bisa menentukan membantu meningkatkan motivasi melalui upaya-upaya dalam pemberian imbalan diharapkan akan meningkatkan kinerja perawat. Manajemen RSPAD, selalu berusaha untuk meningkatkan motivasi perawat melalui, customer service, pengarahan melalui jam komandan dan supervise pihak manajemen secara berkala kesetiap unit ruang perawatan. Adanya himbauan kepada seluruh karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja, mengikuti program pendidikan yang diadakan oleh pihak organisasi rumah sakit. Karena motivasi merupakan dorongan diri seseorang untuk bekerja dan berusaha dengan penuh tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan indikator keberhasilan menyelesaikan tugas dengan baik, dan rasional dalam meraih keberhasilan. Kedua katagori ini masih perlu ditingkatkan dengan mengadakan supervisi disetiap masing-masing departemen, dengan pimpinan kepala ruangan.

### V.3 Saran

#### V.3.1 Manajemen

Berdasarkan dengan konsekuensi implikasi yang muncul dalam rangka meningkatkan kinerja perawat dengan membangun komitmen organisasi yang kuat, motivasi kerja, disiplin kerjadan kinerja perawat melalui :

- a. Peningkatan kinerja perawat dilakukan dengan meningkatkan komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Dari variable-variabel tersebut yang paling dominan berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat adalah komitmen organisasi, oleh karena itu para manajer hendaknya memperhatikan factor tersebut. Selain berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat komitmen organisasi akan dapat membuat para perawat disiplin, terbukti bahwa variable komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja perawat. Untuk meningkatkan kinerja perawat, maka perlu adanya komitmen yang jelas antara perawat dan pimpinan. Kebijakan-kebijakan yang berlaku diluar peraturan yang ditetapkan, hendaknya jangan terlalu menyimpang, supaya tidak mempengaruhi dalam pelaksanaan kerja. Disarankan untuk tetap mengeluarkan aturan-aturan yang bersangkutan dengan pelaksanaan kinerja perawat, untuk menyamakan misi dan visi dalam organisasi.
- b. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat, sebaiknya para pengambil keputusan memotivasi kerja para perawat dengan cara memberikan apa yang diharapkan oleh para perawat. Selain berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat motivasi kerja pun berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja, sehingga dengan diberikannya motivasi dengan cara memberikan apa yang diharapkan para perawat tersebut, akan berdampak terhadap kedisiplinan para perawat, yang akhirnya akan meningkatkan kinerja perawat.
- c. Membuat strategi khusus untuk mempertahankan Generasi Y dengan mengidentifikasi dimensi-dimensi apa saja yang membuat generasi Y tetap bertahan atau meningkatkan motivasi kerja, memperhatikan kebutuhan dari para perawat dan memenuhi harapan kebutuhan dari para

perawat supaya para perawat termotivasi untuk disiplin melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat.

- d. Kepada pihak manajemen RSPAD adalah : Memberikan penghargaan serta pengakuan terhadap kinerja perawat yang telah dilakukan dengan kesempatan kenaikan jabatan yang merata pada setiap perawat, memberikan peningkatan karier perawat sesuai dengan pendidikan maupun ketrampilan yang dimiliki perawat. Memberikan perlakuan yang adil sesuai dengan kinerja perawat melalui imbalan yang diterima perawat. Mempromosikan kejenjang karier yang lebih tinggi sesuai dengan kemampuan dan pendidikan perawat.
- e. Dilihat dari data deskriptif bahwa jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja, dan golongan sangat mempengaruhi motivasi kerja dan kedisiplinan perawat, dengan demikian diharapkan untuk semua perawat senior mampu mempengaruhi perawat junior, dalam meningkatkan motivasinya dan meningkatkan disiplin, agar dapat meningkatkan kinerja perawat. Untuk ratio perawat laki-laki lebih kecil dari perawat perempuan, dalam masyarakat umum melihat bahwa laki-laki dalam merawat kurang fleksibel, dengan demikian peminat untuk perawat laki-laki memang selalu sedikit bila dibandingkan dengan perempuan. Maka kelulusan tenaga kesehatan dibidang keperawatan memang kurang, bisa dikarenakan kurangnya dorongan dari orang tua, perlu adanya dorongan dari diri sendiri tanpa paksaan dari keluarganya, bahkan ada orang tua yang tidak menginginkan anak laki-lakinya untuk masuk sekolah perawat. bisa di tinjau kembali, untuk ratio perawat laki-laki selalu tidak rendah dari pada perempuan. Apakah kinerja perawat laki-laki kurang fleksibel dari perawat perempuan, sehingga manajemen lebih banyak menerima perawat perempuan. Perlu dilakukan observasi dan penelitian lebih lanjut.

### V.3.2 Pengembangan Ilmu

Penelitian ini hanya membahas pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat, untuk itu demi perkembangan ilmu, maka perlu dilakukan penelitian lanjutan terutama penelitian terkait dengan komitmen perawat terhadap organisasi dan juga factor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat yang lebih komprehensif.

