

BAB V

PENUTUP

V.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan penelitian tentang hubungan nilai-nilai budaya kerja dengan motivasi kerja perawat di IGD dan Ruang Rawat Inap RSUD Pademangan Jakarta, didapatkan beberapa hal yang disimpulkan sesuai tujuan penelitian, antara lain:

Penelitian ini menyatakan bahwa responden pada penelitian ini adalah perawat yang bertugas di ruang IGD dan Ruang Rawat Inap RSUD Pademangan dengan jumlah perawat sebanyak 30 perawat yang rata-rata usianya dewasa muda (93,3%), jenis kelamin mayoritas perempuan (63,3%), tingkat Pendidikan mayoritas D3 Keperawatan (93,3%) dan masa kerja perawat paling banyak baru yaitu kurang dari 5 tahun (93,3%).

Penelitian ini didapatkan hasil terkait nilai-nilai budaya kerja dalam ketepatan pemberian obat di IGD dan Ruang Rawat Inap RSUD Pademangan sudah terlaksana dengan baik sebanyak (63,33%) nilai-nilai budaya kerja tinggi. Hal ini juga sama terjadinya pada motivasi kerja perawat yang sudah cukup baik.

Penelitian ini menghasilkan tidak ada hubungan yang signifikan antara nilai-nilai budaya kerja dengan motivasi kerja perawat dalam ketepatan pemberian obat di IGD dan Ruang Rawat Inap RSUD Pademangan. Hasil uji statistik dengan *Chi Square* diperoleh nilai $p\text{ Value} = 1,000$ ($p\text{ value} > 0,05$) H_0 diterima. Hasil Analisa menunjukkan bahwa nilai $OR = 0,908$ dan $CI (95\% = 0,210 - 4,579)$ $OR < 1$, artinya kelompok dengan nilai-nilai budaya kerja kategori rendah mempunyai resiko 0,980 kali untuk memiliki motivasi rendah.

Peneliti melakukan wawancara terhadap perawat ditemukan hasil bahwa manajemen Rumah Sakit selalu mensosialisasikan dan mengingatkan tentang nilai-nilai budaya kerja yang diterapkan rumah sakit. Perawat beranggapan bahwa perawat cukup bekerja sesuai dengan SOP dan Protokol yang telah ditetapkan oleh Rumah Sakit. Perawat mengakui bahwa kurang menerapkan nilai-nilai budaya

kerja dalam ketepatan pemberian obat. Kepala Ruangan memiliki peran yang sangat penting dalam menerapkan nilai-nilai budaya kerja, kepala ruangan kurang meningkatkan perawat pelaksana untuk senantiasa bekerja dengan menerapkan nilai-nilai budaya kerja sehingga penerepan nilai-nilai budaya kerja yang kurang menghasilkan tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja perawat.

V.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, terdapat beberapa saran yang perlu dijadikan pertimbangan bagi rumah sakit, dan bagi penelitian selanjutnya antara lain sebagai berikut:

a. Bagi Rumah Sakit

Rumah sakit sebaiknya mengadakan evaluasi setiap bulan satu kali tentang nilai-nilai budaya kerja yang telah ditetapkan oleh Rumah Sakit untuk para perawat guna meningkatkan standar pelayanan di rumah sakit serta menjadi nilai untuk akreditasi rumah sakit. Rumah Sakit bekerja sama dengan Kepala ruangan dapat memotivasi perawat dalam menerapkan nilai-nilai budaya kerja. Observasi yang dilakukan oleh peneliti pada saat penelitian di RSUD Pademangan banyak perawat yang bertugas di IGD dan Ruang Rawat Inap tidak menyadari akan ada nya nilai-nilai budaya kerja yang ditetapkan Rumah Sakit, sehingga penerapan dalam melakukan tindakan tepat pemberian obat kurang memperhatikan nilai-nilai budaya kerja yang telah diterapkan oleh rumah sakit. Rekomendasi peneliti agar kepala ruangan selalu mengingatkan pada saat operan dinas dan rutin melakukan supervisi setiap dua bulan sekali.

Perawat hanya bekerja sesuai dengan SOP rumah sakit dan sesuai dengan protokol yang ditetapkan Rumah Sakit. Rumah Sakit juga harus menciptakan budaya kerja yang positif terhadap perawat dengan cara bekerja sama dengan kepala ruangan untuk mengingatkan implementasi nilai-nilai budaya kerja, serta meningkatkan motivasi perawat dalam pemberian obat dengan cara setiap dua bulan sekali kepala ruangan rutin

melakukan supervisi. Peneliti menyarankan agar manajemen Rumah Sakit bekerjasama dengan Kepala Ruangan untuk lebih mensosialisasikan pentingnya nilai-nilai budaya kerja untuk diterapkan dalam tepat pemberian obat dengan cara rutin melakukan supervisi dua bulan sekali dan mensosialisasikan implementasi nilai-nilai budaya kerja pada saat operan dinas.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu referensi bagi akademis/peneliti lain dalam mengadakan penelitian lebih lanjut dengan cara membagikan kuisioner langsung dan menemani responden langsung saat pengambilan data. Penelitian selanjutnya dapat menggali dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi nilai-nilai budaya kerja dan motivasi kerja dalam pemberian obat dengan melakukan lanjutan dengan judul factor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam pemberian obat.