

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dalam penelitian ini, digunakan empat variabel, yaitu gaya kepemimpinan, kemampuan berkomunikasi, kepuasan kerja perawat dan kinerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, didapatkan beberapa butir kesimpulan sebagai berikut

1. Gaya kepemimpinan kepala ruang berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja perawat bangsal rawat inap di RSUD Balikpapan akan meningkat seiring dengan semakin baiknya gaya kepemimpinan kepala ruang.
2. Gaya kepemimpinan kepala ruang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Kinerja perawat bangsal rawat inap di RSUD Balikpapan akan meningkat seiring dengan semakin baiknya gaya kepemimpinan

kepala ruang. Variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja perawat.

3. Kemampuan berkomunikasi kepala ruang berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja perawat bangsal rawat inap di RSUD Balikpapan akan meningkat seiring dengan semakin baiknya kemampuan berkomunikasi kepala ruang.
4. Kemampuan berkomunikasi kepala ruang berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Kinerja perawat di RSUD Balikpapan secara signifikan tidak dipengaruhi oleh baik atau tidaknya kemampuan berkomunikasi kepala ruang. Walaupun demikian, kemampuan berkomunikasi kepala ruang memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat.
5. Kepuasan kerja perawat berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Semakin baik kinerja perawat, maka kepuasan kerja nya juga akan semakin meningkat, dan sebaliknya apabila kepuasan kerja

perawat semakin tinggi, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.

6. Kepuasan kerja tidak berperan sebagai intervening pengaruh gaya kepemimpinan dan kemampuan berkomunikasi terhadap kinerja perawat

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Optimalisasi kinerja perawat di bangsal rawat inap RSUD Balikpapan dalam pelaksanaan proses keperawatan terhadap pasien dapat ditingkatkan melalui peningkatan *skill* kepemimpinan kepala ruang.
2. Peningkatan *skill* kepemimpinan kepala ruang disarankan dengan mengikuti pelatihan/seminar/diklat terkait manajemen sumber daya manusia bidang kepemimpinan.
3. Perlu adanya evaluasi dari pihak manajemen terkait komunikasi kepala ruang untuk menunjang peningkatan kepuasan kerja dan kinerja perawat.

4. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dikembangkan dengan mempertimbangkan variabel lain yang turut berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja, seperti faktor karakteristik individu (masa kerja, status perkawinan, tingkat pendidikan), faktor motivasi kerja, atau fungsi manajerial kepala ruang.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan kuesioner yang disebar. Pengisian kuesioner dilakukan ketika responden sedang melakukan *shift* tugasnya. Hal ini dapat berpeluang menyebabkan terjadinya perbedaan persepsi setiap individu dalam pengisian jawaban serta memaknai setiap butir pertanyaannya. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dikombinasi dengan wawancara (kualitatif).
2. Pengisian kuesioner variabel kinerja perawat dilakukan dengan meminta responden untuk menilai kinerja diri sendiri. Idealnya, penilaian kinerja dilakukan dari empat

sisi yaitu dari diri sendiri, dari rekan kerja, dari atasan dan dari bawahan (360 degree assessment) untuk mengurangi kerancuan dan subyektifitas penilai