

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perawat ruang rawat inap RSUD Dr. Gondo Suwarno Ungaran Kabupaten Semarang sebagian besar menyatakan lingkungan kerja kategori baik yaitu sebanyak 66 orang (68,0%).
2. Perawat ruang rawat inap RSUD Dr. Gondo Suwarno Ungaran Kabupaten Semarang sebagian besar mempunyai kinerja yang baik yaitu sebanyak 71 orang (73,2%).
3. Ada hubungan yang bermakna lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Gondo Suwarno Ungaran Kabupaten Semarang, dengan nilai *p value* sebesar $0,002 < 0,05$ (α).

B. Saran

1. Bagi Perawat

Sebaiknya perawat meningkatkan kompetensi dengan aktif mengikuti program pelatihan secara berkala misalnya pendidikan informal seperti pelatihan internal (*nursing day*), seminar, *workshop*, *benchmark* bila diperlukan. Perawat juga perlu meningkatkan jenjang pendidikan formal di bidang keperawatan sehingga dapat mengikuti perkembangan ilmu keperawatan.

2. Bagi Pimpinan RSUD Dr. Gondo Suwarno Ungaran Kabupaten Semarang

Pimpinan perlu memberikan kesempatan secara adil kepada perawat untuk mengikuti pelatihan-pelatihan secara berkala dan berkesinambungan. Selain itu, memberikan

kesempatan dan difasilitas untuk meningkatkan pendidikan formal di bidang keperawatan dengan mengusulkan program beasiswa bagi perawat untuk melanjutkan jenjang pendidikan formal. Pimpinan juga aktif memberikan motivasi dengan memberikan penghargaan bagi perawat yang berkinerja baik dan memberikan pembinaan bagi yang berkinerja rendah. Kebijakan yang transparan dalam pembagian imbalan jasa pelayanan, pengembangan karir dan lainnya. Pimpinan juga lebih adil merata dalam memberikan kesempatan promosi bagi perawat sehingga dapat meningkatkan etos kerja.

3. Bagi RSUD Dr. Gondo Suwarno Ungaran Kabupaten Semarang

Pihak rumah sakit perlu menyelenggarakan pelatihan-pelatihan secara berkala baik yang berupa pendidikan informal seperti pelatihan internal (*nursing day*), seminar, *workshop*, *benchmark* dengan berkolaborasi dengan pihak terkait atau pihak swasta. Pihak rumah sakit juga perlu memberikan program beasiswa pendidikan formal bagi perawat untuk meningkatkan pendidikan formal di bidang keperawatan baik di perguruan tinggi dalam negeri maupun luar negeri. Perlu pula, pemberian penghargaan bagi perawat berprestasi yang berkinerja baik, dan memberikan pembinaan secara berkesinambungan bagi perawat yang berkinerja rendah. Manajemen perlu meningkatkan kenyamanan hubungan antara perawat dengan perawat ataupun perawat dengan pimpinan sehingga tercipta keharmonisan dalam bekerja.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya sebaiknya meningkatkan hasil penelitian ini dengan mengendalikan faktor lain yang mempengaruhi penelitian ini diantaranya motivasi kerja, kepuasan kerja dengan menambahkan sebagai variabel independen sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih optimal. Selian itu, untuk menambahkan alat ukur yang

digunakan misalnya lembar observasi sehingga informasi yang diperoleh bisa dikaliberasi dengan hasil observasi.