

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisa data serta pembahasan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Persentase terbesar responden berumur dewasa tua ($> 40-56$) tahun, berstatus menikah, masa kerja > 18 tahun dan jarak tempuh rumah – tempat kerja > 30 km dengan persepsi gaya kepemimpinan kepala ruang demokratik di Medikal Bedah RS St. Carolus Jakarta pada tahun 2016.
2. Persentase sebagian besar responden memiliki disiplin kerja tinggi tetapi tidak jauh perbedaannya dengan persentase responden yang memiliki disiplin kerja rendah di Medikal Bedah RS St. Carolus Jakarta pada tahun 2016.
3. Ada hubungan yang signifikan antara umur dengan disiplin kerja perawat ($p\ value = 0,000$) di Medikal Bedah RS St. Carolus Jakarta pada tahun 2016.
4. Ada hubungan yang signifikan antara status perkawinan dengan disiplin kerja perawat ($p\ value = 0,000$) di Medikal Bedah RS St. Carolus Jakarta pada tahun 2016.
5. Ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan disiplin kerja perawat ($p\ value = 0,000$) di Medikal Bedah Jakarta pada tahun 2016.

6. Ada hubungan yang signifikan antara jarak tempuh dengan disiplin kerja perawat (*p value* = 0,006) di Medikal Bedah RS St. Carolus Jakarta pada tahun 2016.
7. Tidak ada hubungan bermakna antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja perawat di Medikal Bedah RS St. Carolus Jakarta pada tahun 2016.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah :

1. Bagi perawat pelaksana
 - a. Perawat dapat mempertahankan disiplin kerja yang sudah tinggi dan dapat meningkatkan disiplin kerja secara optimal dengan menerapkan SPO dalam setiap asuhan keperawatan.
 - b. Membentuk dan mengikuti *peer group* secara berkala.
2. Bagi kepala ruang
 - a. Menjadi *role model* bagi staf perawat seperti berdisiplin baik, jujur, adil, sesuai kata dan perbuatan.
 - b. Memberikan sosialisasi peraturan dan SPO pada staf perawat secara rutin.
 - c. Menekankan perlunya kerjasama tim yang kuat agar pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.
 - d. Memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan pada staf perawat untuk menambah pengetahuan dan keterampilan terutama perawat yang masih baru.

3. Bagi RS St. Carolus

- a. Penataan jenjang karir dengan memberikan pembekalan yang berbeda pada setiap jenjang.
- b. Meningkatkan program retensi agar perawat dewasa muda (21-30) tahun dapat bertahan bekerja di RS St. Carolus sampai mencapai dewasa tua (> 40-56) tahun. Peningkatan metode retensi dapat berupa pemberian kompensasi finansial ataupun nonfinansial. Kompensasi finansial dapat berupa pemberian pelayanan dan fasilitas seperti perumahan, beasiswa pendidikan, program rekreasi, libur atau cuti, mendapatkan insentif yang lebih besar walaupun jenjang perawat klinik sama. Kompensasi nonfinansial dapat berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, pemberian tanggung jawab.
- c. Memberikan reward pada perawat yang bekerja dengan baik sehingga meningkatkan disiplin kerja perawat. Pemberian reward dapat berupa kesempatan promosi ke jenjang yang lebih tinggi.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat dilakukan penelitian lebih lanjut tentang karakteristik individu dan gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja perawat tetapi dengan metode kualitatif. Selain itu juga dapat diteliti tentang kondisi perawat dengan jarak tempuh jauh setelah sampai di tempat kerja.

5. Bagi institusi pendidikan

Diharapkan banyak menambah buku sumber di perpustakaan terutama buku-buku baru terkait disiplin kerja perawat agar peneliti selanjutnya dapat lebih baik lagi.