

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 120 responden (intervensi = 60, non intervensi = 60) selama bulan April sampai dengan Juni 2017 dapat disimpulkan bahwa :

1. Karakteristik perawat pelaksana persentase terbesar rentang umur 20-40 tahun (89,2%) dengan jenis kelamin perempuan (86,7%), pendidikan D3 Kep (85,8%) dan lama kerja < 4 tahun (56,7%).
2. Kinerja kepala ruang berdasarkan persepsi perawat pelaksana pada kelompok intervensi sebelum dilakukan pelatihan *servant leadership* dalam kategori baik (70,0%). Rentang 4 minggu setelah pelatihan kinerja kepala ruang meningkat dalam kategori baik (91,7%).
3. Terdapat perbedaan kinerja kepala ruang berdasarkan persepsi perawat pelaksana sebelum dan sesudah dilakukan pelatihan *servant leadership* ($p=0,001$).
4. Ada pengaruh yang bermakna antara pelatihan *servant leadership* terhadap kinerja kepala ruang berdasarkan persepsi perawat pelaksana ($p\text{-value} : 0,000$).
5. Secara simultan pada uji regresi *logistic binary* membuktikan adanya pengaruh antara pelatihan *servant leadership* dengan kinerja kepala ruang berdasarkan persepsi perawat pelaksana ($p=0,000$ dan $\text{Exp}(B) = 9,109$). Persepsi perawat pelaksana tentang kinerja kepala ruang mempunyai peluang 9,1 kali lebih baik daripada kepala ruang di RS yang belum mendapatkan pelatihan *servant leadership*.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti menyarankan kepada beberapa pihak yang terlibat dalam upaya meningkatkan kinerja kepala ruang dan perwujudan dari motto rumah sakit, yaitu :

1. RSU UKI Jakarta

a. Bidang Keperawatan

- 1) Memprogramkan gathering kepala ruang minimal setiap tahun untuk menyegarkan model kepemimpinan *servant leadership* kepala ruang demi mewujudkan motto rumah sakit.
- 2) Melakukan evaluasi pelaksanaan supervisi kepala ruang minimal setiap enam bulan sekali dengan cara menggunakan alat ukur kuesioner supervisi kinerja kepala ruang menurut persepsi perawat pelaksana.
- 3) Memberikan pelatihan *caring* kepada perawat pelaksana agar perawat pelaksana dapat mewujudkan kinerjanya sesuai dengan motto rumah sakit.

b. Kepala ruang

- 1) Meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan fungsi dan model kepemimpinan dengan terus menerus meningkatkan pengetahuan dan kompetensi sebagai manajer melalui pelatihan atau *self education*.
- 2) Lebih menumbuhkan rasa empati dan *caring* serta membangun komunikasi dengan perawat pelaksana agar dapat tercipta suasana kerja yang kondusif dan demi mewujudkan motto rumah sakit.
- 3) Meningkatkan kemampuan untuk menjadi kepala ruang yang *healing, awareness, persuasion, conceptualization, foresight, stewardship*, dan *commitment to the growth of people*, demi terwujudnya *servant leadership* seutuhnya sesuai motto di RS UKI Jakarta.

2. Institusi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bagi perkembangan ilmu pengetahuan keperawatan terkait model kepemimpinan *servant* melalui modul pelaksanaan pelatihan *servant leadership* yang telah disusun peneliti.

3. Peneliti Selanjutnya

- 1) Hasil penelitian ini dapat dijadikan data awal bagi penelitian selanjutnya dalam penelitian serupa dengan desain yang berbeda, baik yang berkaitan dengan variabel *servant leadership* maupun variabel kinerja kepala ruang.
- 2) Diharapkan adanya penelitian lanjutan dengan desain kualitatif untuk melihat hal yang dapat meningkatkan dan menurunkan kinerja kepala ruang maupun perawat pelaksana.
- 3) Perlu adanya penelitian lanjutan tentang pengaruh penerapan *servant leadership* dengan waktu yang lebih lama, sehingga dapat terlihat apakah perubahan perilaku yang terjadi terinternalisasi dalam perilaku kepala ruang dan perawat pelaksana.