BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan pada BAB sebelumnya, yaitu:

1. Komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Kabupaten Batang Hari. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komunikasi interpersonal karyawan berarti semakin tinggi pula *engagementnya*. Hal ini juga menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif merupakan persyaratan mutlak dan dianggap sebagai keterampilan penting bagi setiap paramedis dalam keterlibatannya pada pekerjaan.
2. Komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Kabupaten Batang Hari. Hal ini mengindikasikan bahwa jika komunikasi interpersonal dapat terjalin dengan baik dalam Rumah Sakit akan membuat perawat mampu menghasilkan kinerja yang tinggi sehingga memenuhi kebutuhan hidupnya baik kebutuhan individu maupun kebutuhan sosial
3. Keterlibatan kerja perawat tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe

Kabupaten Batang Hari. Tidak berpengaruhnya keterlibatan kerja terhadap kinerja perawat dikarenakan adanya perbedaan persepsi perawat atas keterlibatan kerja itu sendiri, dimana beberapa perawat tetap produktif dan berkinerja tinggi meskipun kurang keterlibatan. Selain itu adanya factor eksternal berupa kebijakan organisasi, manajemen, atau kondisi lingkungan kerja, yang juga memiliki peran penting, dimana jika ada masalah struktural atau kebijakan yang tidak mendukung keterlibatan kerja, sehingga berdampak menjadi tidak signifikannya pada kinerja perawat.

4. Keterlibatan kerja perawat tidak dapat memediasi komunikasi interpersonal terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Kabupaten Batang Hari. Tidak berperannya keterlibatan kerja sebagai variable yang memediasi dikarenakan komunikasi interpersonal yang ada ditujukan sebagai upaya meningkatkan kinerja perawat, bukan untuk meningkatkan keterlibatan kerja perawat.

5.2. Saran-saran

5.2.1. Secara Praktis

Berdasarkan beberapa kesimpulan yang diperoleh, maka saran untuk perbaikan penelitian dimasa mendatang pada kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Abdoel Madjid Batoe Kabupaten Batang Hari sebagai berikut:

- a. Dalam upaya meningkatkan kinerjanya, diharapkan kedepannya perawat benar-benar harus selalu siaga, cepat dan efektif dalam menangani setiap

masyarakat yang ingin memperoleh perawatan pada Rumah Sakit. Hal ini dikarenakan sakit yang diderita oleh masyarakat pada umumnya memang tidak dapat diprediksi, sehingga perawat benar-benar harus cekatan, siaga, cepat dan efektif dalam menghadapi segala situasi.

- b. Dalam menunjang komunikasi interpersonalnya, diharapkan kedepan perawat dapat mencapai pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan, kondisi, dan preferensi pasien. Dimana hal ini dapat dilakukan melalui evaluasi kebutuhan pasien, komunikasi efektif dengan pasien, perencanaan perawatan individu, pemberian informasi yang jelas kepada pasien, pemenuhan kebutuhan psikososial, serta dengan memberikan edukasi kepada pasien.
- c. Dalam upaya meningkatkan keterlibatan kerja perawat, diharapkan kedepan pimpinan mampu memberikan teguran kepada perawat serta memberikan motivasi agar perawat dapat yang dengan tulus merawat pasiennya. Hal tersebut sebagai upaya agar perawat dapat menjadikan profesi yang dijalannya saat ini merupakan sesuatu yang utama, sehingga mampu memberikan rasa nyaman dan kepuasan bagi pasien, serta tentunya kemajuan bagi Rumah Sakit.

5.2.2. Secara Akademis

Penelitian ini perlu ditindak lanjuti lagi untuk melihat faktor apa saja yang dapat memengaruhi kinerja perawat secara komprehensif, guna menjawab faktor lain (*epsilon*) yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana faktor-faktor lain tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2014) yaitu

1) faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi, 2) faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality* dan pembelajaran, dan 3) faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, budaya organisasi, penghargaan, struktur dan *job design*.