

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

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

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel pengembangan sumberdaya manusia dan kepuasan kerja perawat di RSUD Raden Mattaher Jambi termasuk dalam kategori tinggi, sedangkan pada variabel kinerja perawat termasuk dalam kategori sangat tinggi. Ini berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan dalam penelitian ini.
2. Pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya pengembangan sumberdaya manusia yang baik mampu memberikan kepuasan bagi perawat di RSUD Raden Mattaher Jambi.
3. Pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, artinya pengembangan sumberdaya manusia mampu meningkatkan kinerja perawat pada RSUD Raden Mattaher Jambi. Pengembangan sumberdaya manusia ini mampu memaksimalkan potensi perawat sehingga membuat perawat maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Kepuasan kerja pada perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, artinya kepuasan kerja dapat menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja perawat pada RSUD Raden Mattaher Jambi. Kepuasan kerja pada

perawat dapat dikelola agar menjadi kekuatan positif untuk dapat meningkatkan kinerja perawat.

5. Pengembangan sumberdaya manusia melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja perawat, artinya kepuasan kerja mampu menjadi variabel perantara antara pengembangan sumberdaya manusia dalam meningkatkan kinerja perawat pada RSUD Raden Mattaher Jambi. Pengembangan sumberdaya manusia yang baik dapat membuat perawat merasa puas sehingga kinerja perawat dapat menjadi maksimal.

5.2. Saran

Adapun saran yang diajukan pada penelitian ini adalah :

5.2.1 Saran Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut bagi kelompok akademisi, dalam pengembangan penelitian ini dibidang manajemen sumberdaya manusia sebagai dasar dalam Menyusun kerangka pemikiran.

Diharapkan peneliti berikutnya dapat meneliti pengembangan sumberdaya manusia terutama di instansi pemerintah lainnya agar dapat memaksimalkan potensi dari masing-masing pegawai serta membantu meningkatkan kinerjanya. Disamping itu masih ada variabel yang bisa ditambahkan sebagai variabel independent ataupun variabel mediasi untuk menguatkan hasil penelitian selanjutnya sehubungan masih ada faktor lain

yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai yang bisa dijadikan sebagai variabel penelitian selanjutnya dengan alat analisis yang berbeda.

Selain itu diharapkan juga bagi institusi pendidikan, rumah sakit dan asosiasi profesi perawat dapat berkolaborasi dalam mengembangkan program pelatihan dan sertifikasi yang relevan bagi pengembangan SDM perawat.

5.2.2 Saran Praktisi

Berkaitan dengan temuan pada penelitian ini diharapkan pada RSUD Raden Mattaher Jambi dapat meningkatkan investasi dalam pengembangan SDM perawat, serta dapat menerapkan model pengembangan sumberdaya manusia berdasarkan hasil penelitian, dimana terdapat pengaruh yang bisa mendorong perawat untuk dapat meningkatkan efektifitas, memberikan kepuasan kerja dan memberikan penilaian yang objektif. Jadi jika perawat merasa nyaman dan merasakan kepuasan dalam bekerja, maka kinerja perawat dapat lebih ditingkatkannya.

Disamping itu diharapkan bagi pembuat kebijakan dalam bidang kesehatan untuk dapat mengembangkan regulasi atau pedoman yang mendukung pengembangan SDM di rumah sakit, serta dapat menetapkan standar atau persyaratan minimal terkait program pengembangan SDM bagi perawat di rumah sakit.