

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis PLS untuk menguji Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Tidak Tetap di RSI Jemursari Surabaya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja mampu memberikan kontribusi terhadap Kepuasan Kerja perawat tidak tetap di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya.
2. Motivasi Kerja tidak mampu memberikan kontribusi terhadap Kepuasan Kerja perawat tidak tetap di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya.

5.2 Saran

1. Bagi Pihak manajemen khususnya bagian Sumber Daya Insani/SDI disarankan untuk melakukan penguatan sistem absensi digital yang diimbangi dengan tindakan evaluasi berkala yang persuasif guna menekan fenomena tingginya angka absen tanpa keterangan (alpha) yang sempat muncul pada data awal.
2. Bagi Pihak manajemen rumah sakit disarankan untuk meninjau ulang dan memperjelas transparansi regulasi pengangkatan status kepegawaian dari honorer/kontrak menjadi perawat tetap.

Dan Pihak rumah sakit selalu memastikan komitmen pemberian kenaikan gaji atau insentif bagi perawat tidak tetap yang berhasil mempertahankan prestasi kerja bagus selama dua tahun berturut-turut terealisasi secara konsisten, objektif, dan terbuka, sehingga motivasi prestasi tersebut benar-benar mampu mendorong kepuasan kerja secara nyata di masa mendatang.

3. Bagi Pihak manajemen disarankan untuk terus mendigitalisasi dan menyederhanakan sistem dokumentasi asuhan keperawatan (SIM-RS). Pengisian format asuhan yang terlalu repetitif secara manual (tuliskan tangan) sebaiknya diminimalkan. Dan Pihak rumah sakit dapat membuat program apresiasi berkala seperti *"Best Clinical Nurse"* khusus untuk perawat tidak tetap yang berhasil menerapkan asuhan keperawatan terbaik, kritis dalam penanganan pasien, atau mendapatkan testimoni positif langsung dari pasien/keluarga pasien.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan jumlah sampel sehingga hasilnya diharapkan lebih presisi. Dan juga menambahkan variabel lain misalnya budaya organisasi dan komitmen organisasi agar output penelitian yang dihasilkan lebih lengkap komprehensif.