

BAB V

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja perawat non PNS RSJD dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah tergolong tinggi dengan rerata skor 3,80. Berdasarkan lima indikator kepuasan kerja, yaitu: kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap peluang promosi, kepuasan terhadap pengawasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja. Indikator kepuasan terhadap rekan kerja menunjukkan nilai tertinggi dengan rerata skor sebesar 4,28 sedangkan indikator kepuasan terhadap peluang promosi menunjukkan nilai terendah dengan rerata skor sebesar 3,41.
2. Komitmen organisasional perawat non PNS RSJD dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah tergolong tinggi hal tersebut dilihat dari rerata skor yaitu 3,72. Berdasarkan tiga indikator komitmen organisasional, yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Indikator komitmen afektif menunjukkan nilai tertinggi dengan rerata skor sebesar 3,92 sedangkan indikator komitmen normatif menunjukkan nilai terendah dengan rerata skor sebesar 3,58.

3. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat Non PNS yang dilakukan oleh rumah sakit yaitu: Memberikan gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku, yang mana ketentuan tersebut diatur dalam Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) bagi mereka para perawat Non PNS. Memberikan tunjangan berupa uang yang disebut dengan istilah Jasa Pelayanan (JP). Jasa pelayanan diberikan bagi mereka para perawat Non PNS diluar gaji pokok mereka. Jumlah/ nominal jasa pelayanan tergantung pada tingkatan perawat/ perawat klinis (PK), dan hal tersebut juga sudah diatur dalam aturan pemerintah. Mengadakan rekreasi/ gathering bersama sebagai wujud kebersamaan antara atasan rumah sakit dengan para perawat. Mengadakan bimbingan teknis (bintek) bagi para perawat, mengadakan berbagai macam pelatihan mengenai hal-hal keperawatan. Memberikan kesempatan bagi para perawat Non PNS untuk melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi dengan program izin belajar. Izin belajar dapat diperoleh mereka para perawat Non PNS jika ingin melanjutkan studinya, dan mereka dapat memperoleh kesempatan untuk memilih jam kerja mereka. Misalnya para perawat berkuliah pada pagi hari, maka jam kerja pada rumah sakit menjadi sore hari, begitu juga sebaliknya. Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, aman dan nyaman dengan cara saling menghargai dan menghormati, menjaga kepercayaan dalam melakukan pekerjaan, adanya sikap tolong menolong, saling terbuka antara sesama perawat dan atasan.

4. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasional perawat Non PNS yang dilakukan oleh rumah sakit yaitu: Memberikan kesempatan partisipasi kepada para perawat untuk memberikan pendapat terkait hal-hal pengembangan RSJD dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif adanya suasana nyaman dan aman. Memberikan tunjangan berupa uang yang disebut dengan istilah Jasa Pelayanan (JP). Jasa pelayanan diberikan bagi mereka para perawat Non PNS diluar gaji pokok mereka. Jumlah/ nominal jasa pelayanan tergantung pada tingkatan perawat/ perawat klinis (PK), dan hal tersebut juga sudah diatur dalam aturan pemerintah. Mengadakan rekreasi/ gathering bersama sebagai wujud kebersamaan antara atasan rumah sakit dengan para perawat. Adanya transparansi dan keterbukaan informasi terkait dengan hal-hal pekerjaan. Menciptakan keadilan terhadap anggota, tidak diskriminatif, baik rasial kebangsaan, gender, maupun usia dan menangani keluhan secepat dan seadil mungkin. Serta menjamin rahasia pribadi anggota perawat.

5.1. Saran

1. Berdasarkan kesimpulan tersebut, dapat diberikan saran kepada RSJD dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah, terkait pengelolaan Kepuasan Kerja perawat Non PNS yaitu: Sebagai upaya untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja perawat Non PNS, pada aspek peluang promosi, rumah sakit dapat lebih sering mengadakan pelatihan bagi para perawat Non PNS supaya dengan dibekali oleh berbagai macam pelatihan, maka mereka dapat memperoleh, atau memenuhi kriteria dalam jenjang karier mereka dengan cara mendaftarkan diri untuk kenaikan Perawat Klinis (PK). Rumah sakit juga

diharapkan dapat segera merealisasikan Program Pemerintah yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). rumah sakit dapat memberikan tambahan *tunjangan* diluar *tunjangan* Jasa Pelayanan (JP), seperti tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan karena dengan kewajiban yang sama dengan perawat PNS, perawat Non PNS juga diharapkan setidaknya dapat memperoleh hak yang hampir sama dengan perawat PNS.

2. Selain itu saran yang dapat diberikan sebagai upaya untuk lebih meningkatkan Komitmen Organisasional perawat Non PNS, rumah sakit dapat memberikan tunjangan kesehatan atau menjamin mereka semua dengan mendaftarkan pada BPJS supaya mereka memiliki jaminan dalam hal kesehatan, dan perawat Non PNS dapat memiliki rasa berhutang budi yang lebih, dalam hal ini yang dimaksud adalah komitmen normatif, sehingga mereka akan lebih berkomitmen. Selain itu atasan (kepala perawat) lebih meningkatkan ikatan/*bounding*, baik secara personal maupun secara organisasional dengan para perawat Non PNS, supaya mereka lebih memiliki rasa memiliki, rasa nyaman, rasa betah, dan merasa bahwa RSJD dr. Amino Gondohutomo memang layak mendapatkan kesetiaan para perawat Non PNS. Bagi para Perawat Non PNS yang sudah komitmen, diharapkan tidak akan mundur/ meninggalkan RSJD dr.Amino Gondohutomo dan mampu mempertahankan serta lebih meningkatkan komitmen organisasionalnya serta menjadi pendorong bagi Perawat Non PNS lain yang belum memiliki komitmen yang tinggi.