

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Imanuel Way Halim Bandar Lampung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Imanuel Way Halim.
2. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Imanuel Way Halim.
3. Terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Imanuel Way Halim.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada Rumah Sakit Imanuel Way Halim Bandar Lampung sebagai berikut:

1. Rumah Sakit Imanuel Way Halim Bandar Lampung, sebaiknya mempertahankan sistem pemberian tunjangan. Selain itu dalam penelitian ini ada hal yang perlu dilakukan evaluasi terkait gaji perawat, sebaiknya Rumah Sakit Imanuel Way Halim perlu melakukan perbandingan secara berkala terhadap gaji tenaga kesehatan (perawat) di rumah sakit lain, khususnya Rumah Sakit Swasta di Kota Bandar Lampung. Hal ini memastikan bahwa gaji yang ditawarkan sejalan atau bahkan lebih kompetitif dibandingkan dengan standar di bidang yang sama. Selain itu, terkait kompensasi yang diberikan melalui KPI kiranya

dapat diberikan dengan sistem pemberian yang lebih stabil, diharapkan dapat menjaga kualitas kinerja perawat di Rumah Sakit Imanuel Way Halim.

2. Rumah Sakit Imanuel Way Halim Bandar Lampung sebaiknya terus melakukan pemeliharaan rutin terhadap sistem pencahayaan agar tetap berfungsi dengan baik di setiap unit kerja yang ada. Selain itu dalam penelitian ini ada hal yang perlu dilakukan evaluasi terkait komunikasi antar rekan kerja, Komunikasi dan budaya kerja yang baik harus diterapkan terutama oleh Pimpinan Unit, sasaran pertama yang harus diberikan pelatihan yaitu kepada setiap pejabat struktural dengan harapan dapat mempengaruhi unit nya masing masing dalam mendorong terciptanya budaya kerja yang kolaboratif. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan komunikasi efektif, kegiatan *team building*, atau forum diskusi rutin antar rekan kerja sehingga meningkatkan rasa saling percaya dan memperkuat kerja sama antar karyawan, sehingga komunikasi menjadi lebih terbuka dan produktif.
3. Rumah Sakit Imanuel Way Halim Bandar Lampung sebaiknya segera menyempurnakan sistem rekam medis digital atau EMR (*Electronic Medical Record*) bagi semua unit keperawatan, sehingga membantu karyawan lebih akurat dalam memeriksa ulang data pasien, mempermudah akses data dengan lebih cepat, meningkatkan akurasi data yang diperlukan sehingga jika diperlukan data pasien, perawat tidak perlu membuka riwayat berobat pasien melalui rekam medis lewat kertas/*list* pasien yang membutuhkan waktu yang lama. Selain itu, pimpinan unit harus melakukan evaluasi kinerja kepada setiap karyawan melalui morning report, untuk mengetahui hambatan yang mungkin dihadapi karyawan dalam mencapai target sehingga memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan untuk memperbaiki kinerja mereka dan mendorong pencapaian target secara konsisten