

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti mencoba menyimpulkan penelitian ini sebagai berikut:

1. **Gaya Kepemimpinan** yang diterapkan oleh Kepala Perawat ini tidak hanya satu Gaya Kepemimpinan, Kepala Perawat menggunakan Gaya Kepemimpinan Demokratif yang bersifat Situasional, jadi terkadang Kepala Perawat menggunakan Gaya Kepemimpinan yang Situasional, Gaya Kepemimpinan ini dipilih karena dinilai membantu Kepala Perawat untuk memahami karakteristik dari setiap individu anggotanya, dengan begitu ini mempermudah bagaimana Kepala Perawat harus mengambil tindakan pada anggotanya juga memberikan perintah atau tugas tanggung jawab pada mereka.

Gaya Kepemimpinan yang Kepala Perawat gunakan membantu para anggota atau perawat lain dalam meningkatkan motivasi kinerja, karena dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Perawat yang sekarang diterapkan, membantu untuk mendekat dan berkomunikasi lebih baik dengan kepala perawat lainnya.

Para Perawat sebagai informan sangat menyukai Gaya Kepemimpinan yang digunakan, karena dengan begitu mereka dengan mudah untuk berkomunikasi dengan formal dan non-formal dengan Kepala Perawat, dan mempermudah tugas dan pekerjaan mereka.

Persepsi perawat tentang Gaya Kepemimpinan yaitu bisa memimpin dan mengayomi serta mengarahkan anggotanya. Tidak hanya sekedar memimpin tetapi pemimpin itu rela berkorban, waktu, tenaga, dan pikiran serta saling bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Perawat di Rumah Sakit Mitra Anugrah Lestari adalah Demokratis dan Situasional, pemimpin yang melibatkan anggotanya dalam berdiskusi dan memberikan kesempatan kepada anggota untuk pengarahan dan bimbingan kepada anggota, pada penelitian ini perawat pelaksana mempresepsikan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Perawat akan berpengaruh terhadap kinerja Perawat, dengan gaya kepemimpinan yang baik akan membuat anggota merasa nyaman dan termotivasi saat melakukan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga kinerja yang diberikan lebih maksimal.

2. Harapan dan Perilaku Atasan, perilaku kepemimpinan yang dijalankan oleh Kepala Perawat Rumah Sakit Mitra Anugrah Lestari ini memiliki kaitan dengan Gaya Kepemimpinan yang juga diterapkan Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Perawat disini lebih ke Gaya Kepemimpinan Situasional, Kepala Perawat juga menggunakan Gaya Kepemimpinan Demokratis guna mendengarkan pendapat dan masukan dari bawahannya sebagai anggota di organisasi tersebut, Perilaku Kepala Perawat juga menggunakan metode Kepemimpinan yang partisipatif, agar semua anggota di Organisasi yang dipimpin ikut andil dalam berjalannya organisasi mencapai target yang sudah di tentukan, walaupun terkadang ada juga keputusan yang di ambil ini tidak berdiskusi dengan bawahannya atau Autokratif. Perilaku Kepala Perawat sendiri memiliki peran yang baik dimata bawahan atau anggotanya, Kepala Perawat memberikan yang terbaik bagi bawahan dan anggotanya, dalam membimbing mengayomi, mengambil peran sebagai Kepala Perawat, yang tentunya tidak mudah, dan juga dengan sifat yang wellcome Kepala Perawat menerima masukan, kritik dan koreksi

dari para anggotanya dengan begitu memudahkan juga Kepala Perawat dan anggotanya mencapai tujuan yang sudah diterapkan bersama sebelumnya.

3. Kebutuhan Tugas, Kebutuhan Tugas disini Kepala Perawat tidak mengambil pusing dengan membebankan tugas kebawahannya, tapi beliau menggunakan sistem kemampuan, ada kategori yang di gunakan guna menempatkan dan memberikan jobdesk pada Perawat sesuai dengan kemampuan Perawat tersebut, agar kedepannya tidak terjadi hal yang tidak di inginkan, karena sebagai Perawat yang langsung memberikan pelayanan kesehatan tentunya tidak bisa sembarangan dan bukan hal yang mudah, memikirkan hal itu Kepala Perawat memberikan tugas sesuai kesanggupan Perawat tersebut, agar kedepannya tidak ada kekhawatiran mengenai pemberian pelayanan pada Pasien, dan mereka lebih bertanggung jawab dengan jobdesknya karena itu sudah sesuai dengan kategori kemampuan mereka. Beban Tugas disini meningkatkan kinerja juga karena seperti yang sudah disebutkan bahwasannya itu adalah tanggung jawab mereka untuk melakukan dan menyelesaikan tugas mereka sebagai seorang Perawat.

4. Iklim dan Kebijakan Organisasi, Penggunaan kebijakan organisasi di Rumah Sakit Mitra Anugrah Lestari masih menginduk dengan peraturan-peraturan Asuhan Keperawatan, yang di atur oleh Komite Keperawatan juga kebijakan dari Manajerial sendiri, kebijakan yang diterapkan disini masih berinduk dengan Undang-Undang Keperawatan, yang nantinya Kinerja akan dinilai oleh Komite Keperawatan dan di evaluasi juga, penilaian ini sesuai dengan Kebijakan yang ditentukan tadi dari PMK 40 2018 tentang jenjang karier, PMK 49 2013 tentang komite dan pedoman organisasi yang berkaitan dengan struktural, PERMENKAN 25 2014, tentang jabatan dan fungsional memiliki pengaruh juga pada kinerja.

5.2 Saran

Hasil dari peneliti telah menunjukkan penerapan pola Gaya Kepemimpinan, Kepala Perawat di Rumah Sakit Mitra Anugrah Lestari memimpin bawahannya dengan Gaya Kepemimpinan Demokratis yang juga bersifat Situasional, beliau melihat bagaimana dulu karakteristik bawahannya barulah ia menerapkan Gaya Kepemimpinan yang sesuai untuk membimbing bawahannya, Kepala Perawat di Rumah Sakit Mitra Anugrah Lestari juga, menggunakan Gaya Kepemimpinan Demokratif untuk menunjang kerjasama Kepala Perawat dengan Perawat dan Anggota organisasi yang tergabung, agar terciptalah kerja sama mencapai tujuan atau *goals* yang sudah di tentukan sebelumnya. Namun demikian, penelitian ini tidak menemukan cukup sumbangan atau gagasan baru untuk pengembangan khasanah Ilmu Komunikasi yang dapat menambah literatur, ilmiah berkaitan dengan strategi komunikasi pemasaran. Saran yang dapat diberikan untuk Rumah Sakit Mitra Anugrah Lestari, berdasarkan hasil penelitian ini antara lain :

5.2.1 Saran Harapan dan Perilaku Kepala Perawat

Harapan dan Perilaku Kepala Perawat di Rumah Sakit saling mempengaruhi entah dari bawahan ke atasan, atau atasan dan bawahan. Karena keduanya saling mempengaruhi ada baiknya bahawa Kepala Perawat dan Bawahan sama-sama menjaga perilaku, dan saling mengulurkan tangan untuk membantu satu sama lain, demi keberlangsungan dari organisasi, instansi/perusahaan.

5.2.2 Saran Kebutuhan Tugas

Tanggung jawab dari kebutuhan tugas memang sudah ada aturannya, tapi karena Peneliti adalah orang awam, peneliti harap bahwa ada beberapa penjelasan mengenai kebutuhan tugas yang menyangkut bidang keperawatan yang Peneliti tidak ketahui.

5.2.3 Saran Iklim dan Kebijakan Organisasi

Iklm dan kebijakan organisasi sendiri berdasarkan Asuhan Keperawatan yang tidak di jelaskan secara detail, bilamana kedepannya ada penelitian sejenis Peneliti harap bahwa Asuhan Keperawatan yang dimaksud bisa disampaikan secara detail.