

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 KESIMPULAN

Data yang diperoleh dari hasil wawancara 13 informan pada penelitian ini jika dikaitkan dengan tujuan umum dan tujuan khusus pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa;

1. Internalisasi budaya keselamatan pasien pada perawat beda generasi di Rumah Sakit XYZ Surabaya mempunyai peran penting terhadap kualitas kinerja para perawat.
2. Kualitas kinerja perawat tiap generasi berbeda, Hasil penelitian ini diperoleh bahwa hampir semua informan menyatakan tidak setuju pada pandangan bahwa “Kualitas kinerja perawat generasi X lebih baik daripada generasi Y dan Z”. Pandangan umum informan lebih melihat dari sisi bahwa generasi X mempunyai pengalaman dan waktu kerja yang lebih lama. daripada Generasi Y dan Z. Setiap generasi memiliki kekuatan dan keterbatasan, yang perlu dibangun adalah *sinergi* untuk mempertemukan potensi masing-masing generasi perawat sehingga secara optimal dapat mendukung Rumah Sakit XYZ dalam mencapai visi, misi dan tujuan.
3. Kendala-kendala yang ditemukan dari Perawat beda generasi, seperti misalnya masalah penggunaan *handphone* pada saat jam dinas dalam kaitannya dengan proses internalisasi budaya keselamatan pasien merupakan

realitas yang menjadi tantangan sekaligus peluang bagi manajemen rumah sakit untuk menemukan cara-cara kreatif mengolah potensi Sumber Daya Manusia perawat di Rumah Sakit XYZ sebagai kekuatan besar. Dengan *membangun sinergi yang memadukan kekuatan pengalaman, kearifan nilai-nilai luhur budaya organisasi yang bersumber pada visi, misi, moto dan tujuan rumah sakit dengan memanfaatkan kemajuan teknologi serta teknologi medis canggih tetapi tetap memegang nilai-nilai budaya organisasi/ lembaga*

4. Dukungan manajemen rumah sakit efektif dalam mewujudkan iklim bekerja yang mengutamakan keselamatan pasien di Rumah Sakit XYZ. Hal ini diakui oleh informan internal rumah sakit; baik oleh perawat pelaksana, kepala ruangan, kepala keperawatan khusus, kepala instalasi rawat jalan maupun dari perwakilan direksi dan pengaruh dukungan manajemen rumah sakit yang mengutamakan keselamatan pasien dialami secara langsung oleh para pasien dan keluarga, seperti dinyatakan para informan eksternal rumah sakit.

## 5.2 KETERBATASAN PENELITIAN

1. Penelitian terdahulu yang diambil sebagai referensi pendukung dalam penelitian ini beberapa merupakan penelitian kuantitatif, bukan kualitatif.

2. Informan perawat pelaksana pada penelitian ini baru terwakili oleh generasi Y dan Z. Perawat pelaksana dari generasi X belum ada. Informan perawat dari generasi X ketiganya ada di posisi manajemen.
3. Informan yang berjumlah 13 orang, semua perempuan. Jadi pandangan terkait internalisasi budaya keselamatan pasien terhadap kualitas kinerja pada penelitian ini baru diwakili oleh pendapat kaum perempuan.

### 5.3 SARAN

#### 1. Untuk Manajemen Rumah Sakit XYZ Surabaya

Kualitas kinerja perawat di Rumah Sakit XYZ dari hasil data penelitian ini diperoleh kriteria *sudah baik*. Demikian pula dukungan manajemen rumah sakit sudah baik. Hal ini diakui oleh para informan, baik internal maupun eksternal rumah sakit. Namun dengan memperhatikan keberadaan Rumah Sakit XYZ di antara 57 rumah sakit yang lain di Surabaya, dan secara lebih luas di Indonesia, tentunya persaingan ke depan menjadi semakin tidak mudah, maka peneliti menyarankan;

- a. Diadakan *pelatihan atau workshop* dengan topik **Membangun Sinergi Intergenerasi Karyawan/ Perawat** dalam mengelola potensi; pengalaman yang dipadukan dengan nilai-nilai budaya organisasi dan keselamatan pasien, dengan pemanfaatan teknologi digital. Hal ini senada dengan pernyataan Ismaniar (2016); “Setiap rumah sakit harus mengintegrasikan

topik keselamatan pasien dalam setiap kegiatan *inservice training* dan memberi pedoman yang jelas tentang kerjasama kelompok guna mendukung pendekatan interdisiplin dan kolaborasi dalam rangka melayani pasien”.

- b. Melaksanakan monitoring evaluasi tahunan pada karyawan dengan prioritas budaya keselamatan pasien melalui *google form* dengan questioner yang disiapkan oleh Komite Mutu dan Keselamatan Pasien. Sasaran karyawan rumah sakit dan pengguna jasa.

## **2. Peneliti Selanjutnya**

- a. Dimensi budaya keselamatan pasien yang dipilih dalam penelitian ini untuk menganalisis kualitas kinerja perawat beda generasi berfokus pada satu dimensi yaitu *dimensi dukungan manajemen*. Untuk penelitian yang akan datang dapat mempertimbangkan dimensi budaya keselamatan pasien yang lain seperti; komunikasi terbuka, komunikasi dan umpan balik mengenai insiden, frekuensi pelaporan insiden, *handover* dan transisi, respon *nonpunitif* (tidak menghukum terhadap kesalahan) dan seterusnya sehingga dapat diperoleh perspektif budaya keselamatan pasien lebih luas.
- b. Informan dalam penelitian ini berjumlah 13 orang semua perempuan, disarankan untuk peneliti yang akan datang dapat mempertimbangkan dan menambahkan representasi sampel dengan kedua gender.



## DAFTAR PUSTAKA

- Gokulavathi.S, Rathika. S & Nivedha C.S. (2020) A Study On Effectiveness OF Organization Culture In SFP Sons (India) Private Limited. International Journal of All Research Writings.Vol.1 Issue. 11
- Saliman Novianti (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja PERAWAT (Studi Kasus Pada Generasi Baby Boomers, X, Y dan Z). Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan. Vol.02, No.6
- Wagner Anke, Schöne Ladina & Rieger. A Monika. (2020). Determinants of Occupational Safety Culture in Hospitals and other Workplaces—Results from an Integrative Literature Review. International Journal of Environmental Research and Public Health.
- Paramita Destya Amalia & Lindawati Kartika.(2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kerja Terhadap Keterikatan Pegawai Generasi Y. Jurnal ekobis: ekonomi, bisnis & manajemen.Vol 10, No.2.
- Diliyanti Ni Nyoman, Parwita Gde Bayu Surya, Gama Gede (2018) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dan Bidan Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak (Rsia) Puri Bunda Denpasar. Forum manajemen, volume 16, nomor 1.
- Hastutik Ira Sovia, Ghofir Abdul, Sari Kurnia Lely, Risnawati, & Wahyuni. (2019) Analisis Budaya Keselamatan Pasien Sebagai Langkah Meningkatkan Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit Islam Jombang. *Conference on Research & Community Service*.
- Halawa Afeus, Setiawan, & Syam Bustami. (2021). Persepsi Perawat Tentang Peran Dalam Meningkatkan Keselamatan Pasien. Journal of Telenursing.Vol.3, No.1. DOI: <http://doi.org/10.31539/joting.v3i1.2096>.
- Wardani Jeni, Rusydi Rizqiani Arni, & Nurbaety. (2021). Pelaksanaan Timbang Terima Pasien Untuk Meningkatkan Komunikasi Pelayanan Di RSUD Lamadukelleng Sengkang. *Window of Public Healt Journal*. Vol.1 No.6.
- Dawson Ashley (2021). Employee Engagement Through Generations (The Perceived Differences in Employee Engagement Though Multiple Generations in the Workplace: An HR Perspective)

- Jiří Bejtkovský. (2016). The Employees of Baby Boomers Generation, Generation X, Generation Y and Generation Z in Selected Czech Corporations as Conceivers of Development and Competitiveness in their Corporation. Vol. 8, DOI: 10.7441/joc.2016.04.07.
- Juevesa D. Roel, Juevesa V. Cristina, & Castino P. Michael John.(2020). Employee Engagement, Commitment, Satisfaction and Organizational Performance Among Multigeneration Workforce. International Journal of Research in Engineering, Science and Management. Vol.3, Issue-7.
- Keith Angela. (2021). The Influences of Generational Membership an Practice Environment on Nurse Manager Job Satisfaction. A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in the Departement of Nursing College on Nursing at the University of Central Florida, Orlando, Florida.
- Ismail Hidayah Nik. (2020). Employee' Perceptions Towards The Relationship Between Safety Management Practices and DSafety Performance of SMES Industry in Kelantan. International Journal of Entrepreneurship and Management Practices (IJEMP). Vol.3 Issue 11. DOI: 10.35631/IJEMP.311001.
- Juniarti Nanda & Mudayana Ahmad. (2018). Penerapan Standar Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. Jurnal Kesehatan Poltekes Ternate.
- Peraturan Menteri Kesehatan 1691/ Menkes/ PER/ VIII/2011, *Keselamatan Pasien Rumah Sakit; Pedoman Pelaporan Insident Keselamatan Pasein (IKP)/ Patient Safety Incident Repot* (KKPRS, 2015)
- Parengkuan Erwin & Tumewu Becky (2020). *Generation Gap (less) Seni Menjalin Relasi Antargenerasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Budihardjo Andreas (2020). *Building a Sustainable Organization*. Prasetiya Mulya Publishing.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Suatu Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta PT. Rineka Cipta
- Basrowi dan Sudikin, 2002. *Metode Penelitian Kualitatif Perspektif Mikro: Grounded Theory, Fenomenologi, Etnometodology, Etnografi, Dramatudi*,

*Interaksi Simbolik, Hermeneutik, Konstruksi Sosial, Analisis Wacana dan Metodologi Refleksi*, Surabaya: Insan Cendekia.

Hasyim Hasana (2016), *Teknik-Teknik Observasi*, sebuah alternatif metode pengumpulan data kualitatif ilmu-ilmu Sosial.

The Generation Guide - Millennials, Gen X, Y, Z and Baby Boomers.(2015)  
Diakses dari <http://fourhooks.com/marketing/thegeneration-guide-millennials-gen-x-y-z-and-baby-boomers-art5910718593/>

Peter. (2015). 9 Powerful Tips for Communicating Better With Millennials.  
Diakses dari <https://www.inc.com/peter-economy/9-powerful-tips-for-communicating-better-with-millennials.html>

Idris Muhammad (2021). "Generasi Z dan Milenial Dominasi Jumlah Penduduk Indonesia", Klik untuk baca:

<https://money.kompas.com/read/2021/01/22/145001126/generasi-z-dan-milenialdominasi-jumlah-penduduk-indonesia?page=all>.