

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada perbedaan tingkat perilaku inovatif antara perawat yang berada pada kelompok eksperimen dengan perawat yang berada pada kelompok kontrol, baik sebelum maupun sesudah perlakuan. Dengan demikian membuktikan bahwa pemberian pelatihan *team building* efektif terhadap peningkatan perilaku inovatif perawat RSUD Sumbawa khususnya perawat pada ruangan IGD.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka peneliti mengajukan beberapa saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan :

1. Perusahaan

Pelatihan *team building* diberikan dalam upaya meningkatkan perilaku inovatif pada perawat IGD RSUD Sumbawa, maka perlu dibangun tim yang efektif sehingga mendukung proses inovatif pada perawat. Mengingat perawat adalah salah satu SDM di RSUD yang berhubungan langsung dengan masyarakat, dalam hal ini perawat sangat wajibkan dalam mengembangkan baik itu proses kerja, sistem kerja dan ataupun peralatan meadis guna meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat.

2. Perawat

Dampak positif pelatihan yang telah dirasakan oleh perawat yang mengikuti pelatihan perlu dipertahankan dan harus ditularkan kepada perawat lain

yang tidak mengikuti pelatihan. Caranya dengan selalu mempraktekan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai pembelajaran dalam pelatihan *team building* sampai pada tingkatan menjadi kebiasaan sehingga dapat mendorong semangat anggota kelompok perawat dalam meningkatkan perilaku inovatif yang dimilikinya. Tanpa adanya pembiasaan setelah pelatihan, maka efektivitas pelatihan tidak akan bertahan lama. Disarankan secara sistematis menerapkan pola interaksi berbasis tugas yang mendorong karyawan untuk berbagi ide, umpan balik, informasi, dan berbagi pengetahuan dan keterampilan.

3. Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya, penulis memberikan saran sebagai berikut :

- a) Sebaiknya bagi peneliti yang berminat untuk melakukan penelitian meningkatkan perilaku inovatif, bisa dilaksanakan dengan penelitian lainnya seperti pelatihan kepemimpinan transformasional. Mengingat selain intraksi dengan rekan kerja, intraksi dengan pemimpin juga menjadi faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif.
- b) Karena keterbatasan waktu, sehingga dalam penelitian ini hanya menggunakan dua tahapan evaluasi, yaitu evaluasi reaksi dan evaluasi pengetahuan, disarankan kepada peneliti selanjutnya agar melakukan evaluasi sampai kepada tahapan evaluasi perilaku, sehingga dapat melihat perubahan perilaku inovatif peserta pelatihan secara lebih jelas di dalam dunia kerja.