

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh iklim etika terhadap komitmen perawat di ruang rawat inap RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci serta diketahui bahwa variabel iklim etika mampu mempengaruhi komitmen sebesar 6,4%, sedangkan 93,6% lagi komitmen dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

1. Ada pengaruh *caring* (peduli) terhadap komitmen perawat di ruang rawat inap RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci.
2. Tidak ada pengaruh *independent* (mandiri) terhadap komitmen perawat di ruang rawat inap RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci.
3. Ada pengaruh *law and code* (Hukum dan Undang-undang) terhadap komitmen perawat di ruang rawat inap RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci.
4. Tidak ada pengaruh *rules* (aturan) terhadap komitmen perawat di ruang rawat inap RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci.
5. Ada pengaruh *instrumental* terhadap komitmen perawat di ruang rawat inap RSUD Mayjen H.A Thalib Kabupaten Kerinci.

6.2 Saran

Setelah melihat hasil analisis dan kesimpulan yang telah penulis kemukakan di atas, maka selanjutnya penulis mencoba untuk memberikan saran-saran sebagai pertimbangan, dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi rumah sakit khususnya dan untuk pembaca. Adapun saran-saran tersebut antara lain:

1. Dalam usaha peningkatan komitmen perawat hendaknya pihak manajemen rumah sakit perlu mendukung perawat bekerja sesuai dengan konsep iklim etika yang seharusnya, tanpa hanya mementingkan loyalitas karyawan dalam mencapai tujuan rumah sakit, seperti:
 - a. Meningkatkan dan membudayakan perilaku *caring* karyawan dengan cara meningkatkan berpikir kritis perawat yaitu dengan mengikutsertakan perawat untuk pelatihan, memberikan pendidikan berkelanjutan, dan pengarahan yang intensif (hal ini bisa dilakukan dengan mengadakan *coffe morning*, *briefing* pagi serta melakukan evaluasi setiap harinya).
 - b. Meningkatkan dan menerapkan hukum dan undang-undang yang sesuai dengan kode etik profesional, sehingga dalam hal pengambilan keputusan petugas dapat bertindak sesuai kode etik profesional yang berlaku, meningkatkan kedisiplinan petugas dengan membuat dan menerapkan SOP yang sesuai dan melakukan pengawasan terhadap peraturan yang diterapkan, serta menerapkan sistem *reward* dan *punishment* untuk petugas atas pekerjaan yang telah dilakukan.

- c. Mengurangi sikap egois (mementingkan diri sendiri) karyawan di dalam organisasi, dengan menerapkan proses seleksi dan orientasi karyawan dengan baik, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang efektif dalam organisasi serta tanpa adanya kesenjangan antar karyawan.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian dengan metode yang berbeda.

