

BAB VII

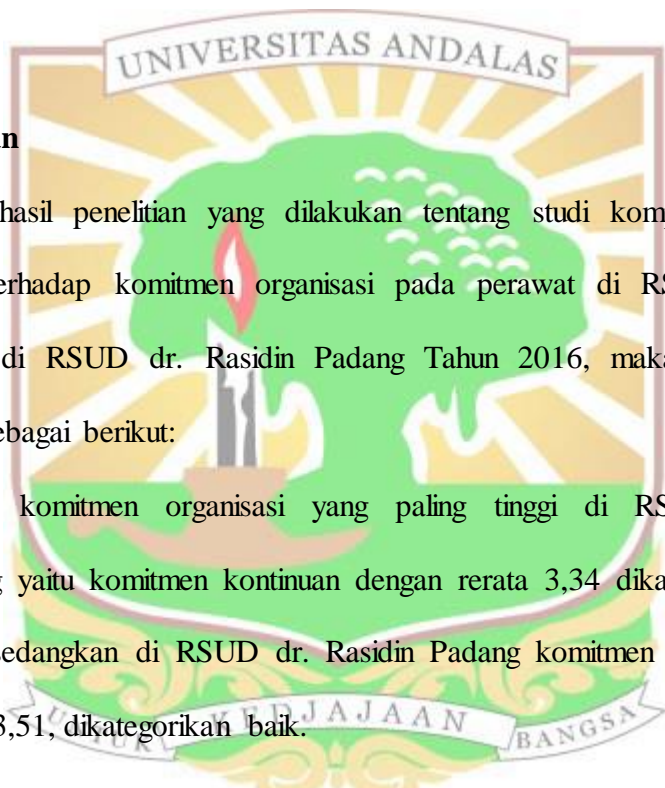
KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran. Kesimpulan disusun untuk menjawab tujuan penelitian, sedangkan saran untuk memberikan masukan bagi rumah sakit, ilmu keperawatan maupun peneliti selanjutnya.

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang studi komparatif pengaruh iklim etika terhadap komitmen organisasi pada perawat di RSI Siti Rahmah Padang dan di RSUD dr. Rasidin Padang Tahun 2016, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Rerata komitmen organisasi yang paling tinggi di RSI Siti Rahmah Padang yaitu komitmen kontinuan dengan rerata 3,34 dikategorikan cukup baik, sedangkan di RSUD dr. Rasidin Padang komitmen normatif dengan rerata 3,51, dikategorikan baik.
2. Rerata iklim etika yang paling tinggi di di RSI Siti Rahmah Padang yaitu iklim caring dengan rerata 3,58, dikategorikan baik, sedangkan di RSUD dr. Rasidin Padang iklim hukum dan kode dengan rerata 3,67, dikategorikan baik.
3. Terdapat pengaruh iklim etika terhadap komitmen organisasi pada perawat di RSI Siti Rahmah Padang dan di RSUD dr. Rasidin Padang.



4. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan komitmen organisasi antara RSI Siti Rahmah Padang dengan RSUD dr. Rasidin Padang.
5. Terdapat perbedaan yang signifikan komitmen kontinuan dan komitmen afektif antara RSI Siti Rahmah Padang dengan RSUD dr. Rasidin Padang.
6. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan iklim etika antara RSI Siti Rahmah Padang dengan RSUD dr. Rasidin Padang.
7. Terdapat perbedaan yang signifikan antara iklim aturan dan iklim instrumental antara RSI Siti Rahmah Padang dengan RSUD dr. Rasidin Padang.

7.2 Saran

1. Bagi Tempat Penelitian
 - a. Bagi RSI Siti Rahmah Padang
 - 1) Pihak manajemen SDM dan bidang keperawatan
 - a) Perlunya pedoman sistem jenjang karier perawat yang jelas
 - b) Perlu membuat aturan baku terkait gaji sesuai lama kerja dan tingkat pendidikan, aturan terkait insentif yang adil dan proporsional sesuai beban kerja
 - c) Membuat aturan baku tentang studi lanjut perawat
 - d) Meningkatkan lagi pelatihan yang dibiayai rumah sakit
 - e) Membuat pedoman yang jelas terkait kode etik dan menerapkan kode etik tanpa pengecualian untuk mencegah perilaku tidak etis dan perilaku egois baik dari karyawan maupun pihak manajemen.

2) Kepala Ruangan

- a) Menyusun perencanaan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja perawat dan perilaku etis perawat
- b) Membiasakan memberikan reward positif kepada perawat atas kinerja dan perilaku etis yang baik dan memberikan punishment terhadap kinerja dan perilaku etis yang tidak baik

b. Bagi RSUD dr. Rasidin Padang

1) Pihak manajemen SDM dan bidang keperawatan

- a) Perlunya pedoman sistem jenjang karir perawat
- b) Perlu aturan baku tentang promosi dan studi berkelanjutan
- c) Membuat pedoman yang jelas terkait kode etik dan menerapkan kode etik tanpa pengecualian untuk mencegah perilaku tidak etis
- d) Aturan yang sudah di buat dijalankan dengan konsisten

2) Kepala Ruangan

- a) Menyusun perencanaan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja perawat dan perilaku etis perawat
- b) Membiasakan memberikan reward positif kepada perawat atas kinerja dan perilaku etis yang baik dan memberikan punishment terhadap kinerja dan perilaku etis yang tidak baik

3) Perawat

- a) Meningkatkan iklim caring dengan cara menerapkan carative caring dari Jean Watson diantaranya asuhan keperawatan

didasarkan pada nilai-nilai kemanusiaan (humanistik) dan perilaku mementingkan kepentingan orang lain di atas kepentingan pribadi (altruistik), menanamkan keyakinan dan harapan, peka terhadap perasaan pasien, membina hubungan saling percaya dan saling bantu.

2. Bagi Perkembangan Ilmu Keperawatan

- a. Menjadikan komitmen organisasi sebagai kajian yang perlu dikembangkan untuk mengurangi masalah dalam manajemen SDM baik di rumah sakit swasta maupun di rumah sakit pemerintah.
- b. Mengembangkan berbagai metode untuk meningkatkan suasana iklim etika di rumah sakit baik rumah sakit pemerintah maupun swasta.

3. Bagi peneliti lain yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini bisa meneliti aspek lain yang mempengaruhi komitmen organisasi pada perawat seperti kepuasan perawat.

