

BAB 7

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data pada bab sebelumnya dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hampir seluruh perawat memiliki komitmen organisasi tingkat sedang di RSUD Aisyiyah Padang Tahun 2018.
2. Sebagian besar perawat memiliki kualitas kehidupan kerja tingkat sedang di RSUD Aisyiyah Padang Tahun 2018.
3. Sebagian besar perawat tidak berpengalaman dalam bekerja di RSUD Aisyiyah Padang Tahun 2018.
4. Tidak terdapat hubungan ($p \text{ value} = 0,588$) antara kualitas kehidupan kerja perawat dengan komitmen organisasi perawat di RSUD Aisyiyah Padang Tahun 2018.
5. Tidak terdapat hubungan ($p \text{ value} = 1,000$) kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi afektif perawat di RSUD Aisyiyah Padang Tahun 2018
6. Tidak terdapat hubungan ($p \text{ value} = 0,076$) kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi normatif perawat di RSUD Aisyiyah Padang Tahun 2018
7. Terdapat hubungan ($p \text{ value} = 0,001$) kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi kontinyu perawat di RSUD Aisyiyah Padang Tahun 2018



8. Tidak terdapat hubungan ($p \text{ value} = 0,897$) antara pengalaman kerja perawat dengan komitmen organisasi perawat di RSUD Aisyiyah Padang Tahun 2018.
9. Terdapat hubungan ($p \text{ value} = 0,007$) antara pengalaman kerja perawat dengan komitmen organisasi afektif perawat di RSUD Aisyiyah Padang Tahun 2018.
10. Tidak terdapat hubungan ($p \text{ value} = 0,892$) antara pengalaman kerja perawat dengan komitmen organisasi normatif perawat di RSUD Aisyiyah Padang Tahun 2018.
11. Tidak terdapat hubungan ($p \text{ value} = 0,098$) antara pengalaman kerja perawat dengan komitmen organisasi kontinyu perawat di RSUD Aisyiyah Padang Tahun 2018.

7.2. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diberikan beberapa saran guna perbaikan dan pemanfaatan penelitian tentang hubungan kualitas kehidupan kerja dan pengalaman kerja dengan komitmen organisasi perawat di RSUD Aisyiyah Padang Tahun 2018, antara lain:

1. Bagi Pelayanan Keperawatan Rumah Sakit
 - a. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana perawat memihak organisasi (rumah sakit) tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi ini mendapat perhatian besar dewasa ini terutama di RSUD Aisyiyah Padang. Komitmen organisasi perawat di RSUD




Aisyiyah Padang berada dalam tingkat sedang, dimana perawat yang memiliki komitmen organisasi tingkat sedang ini antara memiliki tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya pada organisasi atau tidak sama sekali. Dampak yang akan terjadi pada perawat dengan komitmen organisasi tingkat sedang ini akan mudah keluar atau tetap berada di dalam organisasi dan itu tergantung dengan komitmen organisasi apa yang dianut oleh perawat di RSUD Aisyiyah Padang.

- b. Tingkat komitmen organisasi yang terjadi di RSUD Aisyiyah Padang salah satunya disebabkan oleh kualitas kehidupan kerja. Dengan melihat ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi kontinyu perawat, dapat dipertahankan dengan memiliki komitmen organisasi kontinyu, tetapi akan lebih baik jika perawat bekerja di organisasi tersebut memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasinya atau memiliki komitmen organisasi afektif dengan cara lebih meningkatkan lagi kualitas kehidupan kerja perawat. Oleh karena itu, usaha peningkatan kualitas kehidupan kerja dapat diusulkan sebagai salah satu cara untuk mengatasi atau mencegah perawat berkomitmen organisasi kontinyu tingkat sedang dengan cara meningkatkan pengupahan gaji yang adil dan memberikan kesempatan pada perawat untuk maju dan mengembangkan karir mereka.
- c. Dalam penelitian ini, tingkat komitmen organisasi yang terjadi di RSUD Aisyiyah Padang salah satunya disebabkan oleh pengalaman kerja. Dengan melihat ada hubungan antara pengalaman kerja dengan



komitmen organisasi afektif perawat. Maka perawat dapat mempertahankan perawat yang memiliki komitmen organisasi afektif. Oleh karena itu, usaha peningkatan pengalaman kerja dapat diusulkan sebagai salah satu cara untuk mengatasi atau mencegah komitmen organisasi afektif tingkat sedang dengan cara meningkatkan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

- 
2. Bagi Institusi Pendidikan
- Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi ilmiah dalam bidang keperawatan
 - Diharapkan kepada pihak pendidikan melakukan sosialisasi dan diskusi terkait komitmen organisasi perawat sebagai salah satu langkah awal dalam meningkatkan komitmen organisasi perawat sebelum mahasiswa masuk dunia kerja.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
- Menggunakan penelitian kuantitatif dengan desain quasi eksperimen untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan pengalaman kerja perawat agar komitmen organisasi perawat di RSUD Aisyiyah juga meningkat.
 - Memilih sampel yang lebih besar agar dapat meningkatkan validitas hasil penelitian

- c. Peneliti selanjutnya dapat memodifikasi instrumen baku mengenai komitmen organisasi ini atau bisa menggunakan instrument komitmen organisasi perawat yang berbeda.

