

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah peneliti tunjukkan pada bab sebelumnya, peneliti mengambil kesimpulan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan peneliti hasil gambaran karakteristik 128 perawat rawat inap di RSUD Tarakan Jakarta mayoritas berada di usia produktif yaitu pada kategori dewasa awal dengan rentang usia 20-35 tahun sebanyak 89 perawat (60.5%), karakteristik jenis kelamin didominasi perempuan sebanyak 99 perawat (77.3%), tingkat pendidikan didominasi oleh tingkat pendidikan Ners yaitu sebanyak 68 perawat (50.8%). Pada karakteristik status pernikahan mayoritas perawat telah menikah yaitu sebanyak 98 perawat (76.6%), mayoritas perawat memiliki lama kerja >5 tahun yaitu sebanyak 85 perawat (66.4%).

Hasil gambaran budaya organisasi pada perawat ruang rawat inap RSUD Tarakan Jakarta penelitian ini yaitu mayoritas memiliki budaya organisasi kuat sebanyak 68 perawat (53.1%).

Hasil gambaran dimensi budaya organisasi dari 128 perawat mayoritas menerapkan budaya organisasi pada dimensi orientasi pada tim dengan kategori kuat yaitu sebanyak 97 perawat dengan presentase (75.8%).

Hasil gambaran *Quality of Nursing WorkLife* pada perawat di ruang rawat inap RSUD Tarakan Jakarta mayoritas memiliki *Quality of Nursing WorkLife* yang tinggi sebanyak 64 perawat (50%).

Tidak ada hubungan yang signifikan antara karakteristik perawat berdasarkan usia (*Pvalue* 0.337; CI 95% 0.691), jenis kelamin (*Pvalue* 0.526; CI 95% 0.765), tingkat pendidikan (*Pvalue* 0.596; CI 95% 0.829), status pernikahan (*Pvalue* 0.211; CI 95% 0.590), dan lama kerja (*Pvalue* 0.575; CI 95% 0.810) dengan *Quality of Nursing Work Life* pada perawat rawat inap RSUD Tarakan Jakarta.

Terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan *quality of nursing worklife* diperoleh hasil (*p value* 0.001; CI 95%) dengan nilai OR 19.286 (7.856-47.343). Peneliti menyimpulkan bahwa tingkat budaya organisasi yang dimiliki

perawat, erat kaitannya dengan kualitas kehidupan kerjanya, misalnya kerja sama tim yang selalu melekat dengan profesi perawat. Kerja sama tim akan menjadikan perawat berkomunikasi aktif, menyelesaikan konflik bersama, bertanggung jawab dalam pekerjaan bersama dari hal tersebut menjadikan pekerjaan lebih efektif dan efisien. Maka semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki perawat seperti memiliki hubungan positif dengan rekan kerja, komitmen pada organisasi, menjalankan visi misi rumah sakit, produktif dalam bekerja, dan kerja sama tim baik maka kualitas kehidupan kerja perawat pun akan tinggi atau baik. Jika kualitas kehidupan kerja pada perawat tinggi, maka akan baik pula kinerja atau kualitas pelayanan dari perawat tersebut, maka akan sangat berpengaruh terhadap mutu organisasi, kepada pasien, dan pada dirinya sendiri untuk tetap tinggal dalam organisasi.

V.2 Saran

Manajemen RSUD Tarakan perlu memperhatikan dan menjadi bahan pertimbangan untuk perbaikan budaya organisasi pada perawat terutama pada dimensi inovasi dan berani mengambil resiko seperti tentang keterlibatan perawat dalam mengambil keputusan atau kebijakan, perawat dapat memiliki kebebasan dalam mengemukakan pendapatnya, dan siap bertanggungjawab jika melakukan kesalahan. Perawat tetap mempertahankan dimensi orientasi pada tim sehingga perawat menjalin komunikasi dengan baik, terciptanya tempat bekerja yang nyaman, sehingga perawat dapat memberikan pelayanan kesehatan dengan maksimal kepada pasien dan dari hal tersebut menjadikan *quality of nursing worklife* pada perawat tinggi. Bagi institusi pendidikan diharapkan menjadi acuan untuk mengembangkan dan menambah pengetahuan khususnya keperawatan mengenai budaya organisasi dengan *quality of nursing worklife* sehingga dapat dijadikan pembelajaran kedepannya. Peneliti selanjutnya diharapkan meneliti terkait gambaran 4 (empat) dimensi *quality of nursing worklife* pada perawat. Hal ini dikarenakan setiap dimensi memiliki implikasi signifikan yang berbeda-beda terhadap kehidupan perawat. Maka dengan meneliti 4 dimensi *quality of nursing worklife*, peneliti dapat memahami bagaimana dimensi dapat mempengaruhi atau berhubungan dengan karakteristik perawat ataupun dengan budaya organisasi. Dari

hal tersebutlah dapat membantu dalam mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja perawat dan menjadikan meningkatnya budaya organisasi pada perawat tersebut.