

BAB 6 : KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan *burnout* pada perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Sebagian dari perawat (58%) di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau mengalami *burnout* sedang
2. Hampir sebagian perawat (47,8%) di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau tergolong kategori umur muda berusia ≤ 35 tahun.
3. Sebagian besar perawat (75,4%) di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau berjenis kelamin perempuan.
4. Hampir sebagian perawat (36,2%) di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau memiliki masa kerja baru < 10 tahun.
5. Sebagian perawat (58,0%) di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau ber-*locus of control* eksternal.
6. Sebagian perawat (50,7%) di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau merasakan tingginya konflik peran.
7. Hampir sebagian perawat (24,6%) di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau merasakan iklim organisasi yang kurang baik.
8. Tidak ada hubungan yang bermakna antara umur dengan *burnout* pada perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau tahun 2023 dengan *p-value* sebesar 0.392 ($p > 0,05$)
9. Terdapat hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan *burnout* pada perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau tahun 2023 dengan *p-value*

sebesar 0.003 ($p \leq 0,05$)

10. Terdapat hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan *burnout* pada perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau tahun 2023 dengan *p-value* sebesar 0.005 ($p \leq 0,05$)
11. Tidak terdapat hubungan yang bermakna antara *locus of control* dengan *burnout* pada perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau tahun 2023 dengan *p-value* sebesar 0.104 ($p > 0,05$)
12. Terdapat hubungan yang bermakna antara konflik peran dengan *burnout* pada perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau tahun 2023 dengan *p-value* sebesar 0.011 ($p \leq 0,05$)
13. Tidak ada hubungan yang bermakna antara iklim organisasi dengan *burnout* pada perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau tahun 2023 dengan *p-value* sebesar 0.319 ($p > 0,05$)

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan *burnout* pada perawat di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau, maka saran yang dapat diberikan peneliti sebagai berikut :

6.2.1. Bagi Pihak Rumah Sakit

1. Diharapkan pada pihak rumah sakit dapat mengembangkan sumber daya manusia untuk meningkatkan coping individu seperti memberikan motivasi kerja terhadap perawat, memberikan pelatihan yang berbasis Model *Hardiness* atau pelatihan manajemen stress, pelatihan keterampilan interpersonal dan sosial, dan *teambuilding* sebagai sarana relaksasi dan *refreshing* seperti *employee gathering* rutin yang wajib diikuti oleh seluruh perawat sesuai dengan bagian unit kerja

agar dapat meningkatkan motivasi serta dapat bertahan dalam tekanan stress sehingga meminimalisir terjadinya *burnout* pada perawat.

2. Diharapkan pada pihak rumah sakit untuk dapat memperjelas tugas perawat sesuai dengan regulasi dan peraturan mengenai asuhan keperawatan di rumah sakit agar dapat meminimalisir pelimpahan wewenang pekerjaan yang diterima perawat.
3. Diharapkan pada pihak rumah sakit untuk dapat memenuhi semua kebutuhan yang diperlukan perawat dalam melaksanakan pelayanan kesehatan, seperti mengoptimalkan kelengkapan sarana dan prasarana rumah sakit untuk menunjang kenyamanan perawat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan efisien.
4. Diharapkan pada pihak rumah sakit untuk dapat menganalisis beban kerja, kebutuhan, dan kemampuan pelayanan Rumah Sakit untuk mengetahui tingkat kebutuhan jumlah keperawatan dan kualifikasi sumber daya manusia yang mengacu pada Permenkes No 3 tahun 2020.
5. Diharapkan kepada pihak rumah sakit untuk memberikan wadah dan kesempatan kepada perawat agar dapat menyampaikan pendapat dalam meningkat bidang kepelayanan serta ide-ide kreatif dalam pengembangan kinerja.

6.2.2. Bagi Perawat

Bagi perawat diharapkan untuk dapat mengenali dan menyadari lebih dini gejala-gejala stres di tempat kerja agar dapat meminimalisir terjadinya *burnout*, menjaga komunikasi serta hubungan baik dengan seluruh staff rumah sakit, saling *support* dan juga dapat menerapkan *coping mechanism*. *Coping mechanism* merupakan suatu strategi yang dapat digunakan seseorang untuk mengendalikan emosi

nya ketika dihadapkan dengan situasi yang sulit, seperti meluangkan waktu sedikit untuk melakukan kegiatan sederhana yang membuat diri senang dan memanfaatkan moment cuti dengan baik untuk mengalihkan pikiran sejenak dari rutinitas yang biasa dilakukan ketika bekerja di rumah sakit.

6.2.3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat memperluas dan memperdalam kajian *burnout* di tempat kerja sehingga dapat mengidentifikasi faktor-faktor lain yang kemungkinan memiliki kontribusi lebih besar terhadap *burnout syndrome* seperti faktor beban kerja, efikasi diri, *job satisfaction*, dan kepuasan kinerja serta meneliti lebih lanjut mengenai faktor yang paling dominan terhadap *burnout* di tempat kerja. Peneliti selanjutnya juga bisa melakukan penelitian serupa dengan responden perawat berbeda misalnya perawat yang bekerja di bagian rumah sakit yang lain dan juga menganalisis tingkat ketergantungan pasien terhadap karakteristik perawat.

