BAB VII. KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai analisis kejenuhan kerja pada perawat *High Care Unit* (HCU) di RSUP DR M Djamil Padang dan faktor-faktor determinannya tahun 2017, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Sebagian besar perawat HCU mengalami kejenuhan kerja tingkat tinggi
2. Sebagian besar perawat HCU berusia antara 20-39 tahun atau pada kategori dewasa awal, hampir seluruh responden berjenis kelamin wanita, sebagian besar telah bekerja lebih dari 10 tahun, hampir seluruh responden berstatus sudah menikah, hampir seluruh responden dengan tingkat pendidikan akhir vokasional dan sebagian besar perawat HCU memiliki kepribadian eksternal.
3. Setengah perawat HCU menyatakan faktor manajemen dalam kategori kurang baik, sebagian besar perawat HCU menyatakan faktor professional dan faktor sosial dalam kategori kurang baik.
4. Tidak ada hubungan yang bermakna antara usia, jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan dan tingkat pendidikan dengan kejenuhan kerja perawat HCU. Ada hubungan bermakna antara faktor kepribadian dengan kejenuhan kerja perawat HCU.
5. Tidak ada hubungan yang bermakna antara faktor professional dengan kejenuhan kerja perawat HCU. Ada hubungan yang

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

bermakna antara faktor manajemen dan faktor sosial dengan kejenuhan kerja perawat HCU

6. Faktor paling dominan dari kejenuhan kerja perawat HCU di RSUP DR M Djamil Padang adalah faktor sosial.

7.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukandapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Rumah Sakit

   Manajemen rumah sakit memberikan upaya untuk perawat HCU dalam menyediakan ruang konseling pribadi bersama tim khusus konseling dan kegiatan sharing yang dilakukan bersama rekan sejawat setiap sebulan sekali, memberikan sosialisasi/penyuluhan tentang perlindungan hukum perawat saat bekerja, memberikan penghargaan seperti sertifikat atau piala bergilir bagi perawat HCU yang bekerja dengan baik dan terampil yang diadakan dalam waktu rutin. Selain itu upaya lainnya untuk lainnya seperti mengadakan acara kebersamaan dengan perawat ruangan HCU, mendukung adanya uji kompetensi diruangan HCU yang dilakukan enam bulan sekali untuk memperbarui perkembangan ilmu dan teknologi, membuat modul arahan kerja yang jelas dan memberikan peningkatan jenjang karir dan gaji yang sesuai sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

2. Bagi instansi pendidikan

Untuk peserta didik agar memahami pengetahuan kejenuhan kerja yang terjadi pada perawat HCU dan dapat mengantisipasi agar terhindar dari kejadian kejenuhan kerja sehingga dapat menjadi penerus perawat yang mempunyai performa optimal dalam menjalankan tugasnya.

3. Bagi peneliti selanjutnya dan penelitian

Diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan metode penelitian kualitatif, melakukan penelitian dengan kuesioner yang mengukur implementasi perawat dari faktor professional, melakukan pada petugas lainnya atau di ruangan lainnya di rumah sakit serta mencoba penelitian kejenuhan kerja yang dikaitkan dengan kejadian *turnover* pada perawat.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA