

BAB VII

PENUTUP

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada 118 orang petugas kefarmasian di lima IFRS Swasta di Padang. Maka dapat ditarik kesimpulan atas rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini:

1. Distribusi frekuensi responden berdasarkan karakteristik antara lain usia responden terbanyak adalah usia <30 tahun, wanita lebih dominan dari laki-laki, dengan status responden terbanyak belum menikah, tingkat Pendidikan terbanyak adalah D3 Farmasi, Profesi terbanyak adalah TTK, masa kerja terbanyak dengan rentang 1-5 tahun, karyawan kontrak merupakan status pegawai terbanyak, dengan gaji dominan rentang Rp 3-5 juta, jam kerja terbanyak adalah 40-50 jam/ minggu, dan responden pada umumnya bukan *fresh graduate*. Kondisi *burnout* tenaga kefarmasian pada umumnya mengalami *burnout* kategori sedang pada dimensi emotional exhaustion, kategori berat pada *depersonalization*, dan kategori sedang pada *reduce personal accomplishment*. Kondisi *job satisfaction* pada tenaga kefarmasian secara umum adalah sedang. Sedangkan kondisi *turnover intention* pada tenaga kefarmasian dominan rendah.
2. *Burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada tenaga kefarmasian pada beberapa Instalasi Farmasi Rumah Sakit Swasta Padang. Mengurangi *burnout* akan menurunkan *turnover intention* tenaga kefarmasian.

3. *Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada tenaga kefarmasian pada beberapa Instalasi Farmasi Rumah Sakit Swasta Padang. Peningkatan *job satisfaction* akan mengurangi *turnover intention* tenaga kefarmasian.
4. *Burnout* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction* pada tenaga kefarmasian pada beberapa Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Swasta Padang. Dengan meningkatnya *burnout* maka *job satisfaction* akan menurun pada tenaga kefarmasian.
5. *Burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* pada tenaga kefarmasian di beberapa Instalasi Farmasi Rumah Sakit Swasta Padang. Semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami tenaga kefarmasian, maka kepuasan kerja akan menurun, dan penurunan kepuasan kerja akan berdampak pada peningkatan *turnover intention*.

7.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti mengajukan saran untuk tenaga kefarmasian, pihak rumah sakit dan peneliti selanjutnya.

1. Bagi tenaga kefarmasian

Kelelahan emosi dan penurunan pencapaian diri berada pada kategori sedang dan harus diwaspadai agar menurun. Kemudian **tingginya skor sinisme**, tenaga kefarmasian disarankan untuk **meningkatkan keterampilan interpersonal** tenaga kefarmasian dengan cara memperkuat komunikasi, empati, dan kerja sama dalam tim agar tidak bersikap sinis terhadap pasien maupun rekan kerja. **Mengikuti pelatihan *soft skills*** seperti pelatihan *communication skill*, *emotional intelligence*, dan *stress management* supaya

lebih siap menghadapi tekanan kerja. **Membangun empati dalam pelayanan** mengingat *burnout* sering muncul karena kejenuhan, tenaga kefarmasian disarankan mengingat kembali makna profesinya agar pelayanan tetap humanis. **Aktif dalam dukungan sosial**, bisa dengan forum sharing antar sejawat atau peer support group, supaya ada ruang saling berbagi pengalaman dan solusi. **Mengakses dukungan psikososial**, bila memungkinkan, tenaga kefarmasian dapat memanfaatkan layanan konseling psikologis yang disediakan rumah sakit untuk menjaga kesehatan mental.

2. Pihak Rumah Sakit

Bagi **manajemen rumah sakit**, penelitian ini memberikan **nilai strategis dalam meningkatkan mutu pelayanan** melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia yang lebih berorientasi pada mengurangi *burnout* dengan menyelaraskan beban kerja. Upaya meningkatkan kepuasan kerja dalam hal promosi, tunjangan, pengakuan, aturan kerja, dan komunikasi dalam organisasi. **Selain itu**, hasil penelitian ini dapat menjadi **bahan pertimbangan dalam penyusunan program pembinaan tenaga kefarmasian** dalam bentuk pelatihan manajerial.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kondisi *burnout*, *job satisfaction* dan *turnover intention* bisa berbeda antara rumah sakit pemerintah dengan rumah sakit swasta, maka disarankan menggunakan pendekatan pembandingan antara dua kelompok rumah sakit tersebut, agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam berdasarkan kepemilikan rumah sakit. Selain itu melakukan pengelompokan atau analisis per rumah sakit agar mendapatkan gambaran yang lebih spesifik berdasarkan

kapasitas yang lebih ketat dan beban kerja rumah sakit. Untuk peneliti selanjutnya disarankan mengombinasikan metode kuantitatif dengan pendekatan kualitatif seperti wawancara mendalam atau FGD, agar memperoleh pemahaman kontekstual terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout*, *job satisfaction*, dan *turnover intention*.

