

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik manajer perawat yang bekerja di Rumah Sakit Negeri di Kota Batam Tahun 2019, sebagian besar berusia ≤ 30 tahun (78,2%), sebagian besar berjenis kelamin perempuan (72,7%), sebagian besar menikah (85,5%), lebih dari 50% berpendidikan D3 Keperawatan (67,3%), mayoritas lama bekerja > 5 tahun (94,5%), lebih dari 50% rawat inap (52,7%) dan lebih dari 50% karakter kepribadian yaitu tidak percaya (54,5%). Sedangkan, karakteristik perawat yang bekerja di Rumah Sakit Swasta di Kota Batam Tahun 2019, lebih dari 50% berusia > 30 tahun (55,6%), sebagian besar berjenis kelamin perempuan (88,9%), lebih dari 50% menikah (69,4%), lebih dari 50% berpendidikan S1 Ners (55,6%), sebagian besar dengan lama bekerja > 5 tahun (88,9%), lebih dari 50% bekerja di rawat khusus (55,6%) dan lebih dari 50% karakter kepribadian yaitu tidak percaya (58,3%).
2. Karakter pekerjaan pada manager keperawatan di RS Negeri Lebih dari 50% dalam kategori rendah (61,8%) dan Lebih dari 50% karakter organisasi pada kategori rendah (50,9%). Sedangkan, karakter

3. pekerjaan di RS Swasta dalam Lebih dari 50% kategori rendah (63,9%) dan karakter organisasi sebagian besar pada kategori rendah (72,2%).
4. Keterlibatan emosional pada manager keperawatan di RS Negeri dan RS Swasta lebih dari 50% berada pada kategori rendah yaitu 50,9% pada Manager Keperawatan di RS Negeri dan 58,3% pada manager keperawatan di RS Swasta.
5. Kejadian *burnout* manager keperawatan di RS Negeri dan RS Swasta Lebih dari 50% berada pada kategori *burnout* rendah yaitu 50,9% pada Manager Keperawatan di RS Negeri dan 52,8% pada manager keperawatan di RS Swasta
6. Dampak *burnout* pada manager keperawatan di RS Negeri dan RS Swasta Lebih dari 50% berada pada kategori rendah untuk dampak *burnout* kehilangan energy yaitu 65,5% di RS Negeri dan 58,3% di Rumah Sakit Swasta. Dampak *burnout* kehilangan antusiasme pada manager keperawatan kedua rumah sakit Lebih dari 50% berada pada kategori rendah yaitu 52,7% di RS Negeri dan 63,9% di RS Swasta. Dampak *burnout* kehilangan kepercayaan diri Lebih dari 50% berada pada kategori rendah yaitu 50,9% pada RS Negeri dan 55,6% RS Swasta
7. *Variable* yang berhubungan dengan *burnout* pada manager keperawatan di RS Negeri adalah *variable* usia (nilai $p = 0,007$), *variable* jenis kelamin

(nilai $p = 0,042$), *variable* status pernikahan (nilai $p = 0,042$) dan karakter pekerjaan (nilai $p = 0,040$) $< \alpha = 0,05$.

8. *Variable* yang berhubungan dengan *burnout* pada manager keperawatan di RS Swasta adalah *variable* usia (nilai $p = 0,017$), *variable* jenis kelamin (nilai $p = 0,045$), *variable* status pernikahan (nilai $p = 0,021$) dan karakter organisasi (nilai $p = 0,041$) $< \alpha = 0,05$
9. Faktor usia merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap *burnout* manager keperawatan baik di Rumah Sakit Negeri maupun swasta.

B. Saran

1. Bagi Rumah Sakit

- a. Diperlukan kebijakan tentang program pelatihan, pendidikan berkelanjutan, pengembangan karir dan promosi yang adil, transparan agar jenjang karir dan kompetensi perawat meningkat sehingga dapat berkembang sesuai dengan karakter pekerjaan.
- b. Menciptakan iklim organisasi yang baik yang memungkinkan semua staf dalam bekerja selalu dalam iklim organisasi yang kondusif sehingga mencegah *burnout* pada perawat dapat berkurang.
- c. Diharapkan Rumah Sakit memiliki kantor konsultasi manajer perawat untuk mereka yang mengalami stres & kelelahan dan membutuhkan seseorang untuk mendengarkan mereka, saran dan dukungan.

2. Manajer Keperawatan

Menanamkan nilai budaya yang dianut rumah sakit sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang baik, sejalan dan selaras dengan visi, misi dan tujuan dari rumah sakit yang dapat meningkatkan kinerja dan mutu rumah sakit serta memberikan dukungan kerja kepada sesama perawat.

3. Bagi peneliti Selanjutnya

Penelitian masih memiliki keterbatasan penelitian sehingga peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbaiki dan menjadikan faktor lain yang tidak diteliti sebagai variable untuk penelitian selanjutnya, seperti stress, kepuasan kerja dan lainnya.

