

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data penelitian yang telah ditunjukkan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dan sesuai dengann tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Gambaran karakteristik perawat di Ruang Rawat Inap RS Harapan Mulia yang terdiri dari 25 responden terdapat sebagian besar perawat berusia 20 – 30 tahun sebanyak 23 responden (92%), di dominasi oleh perawat perempuan sebanyak 20 orang (80%), sebanyak 19 responden (76%) memiliki pendidikan sampai D3 Keperawatan, mayoritas perawat bekerja di rumah sakit selama <5 tahun berjumlah 19 responden (76%), dan sebanyak 18 responden (72%) belum menikah.
- b. Gambaran *shift* kerja di Ruang Rawat Inap RS Harapan Mulia didapatkan hasil sebanyak 18 responden (72%) dikategorikan *shift* kerja sudah efektif.
- c. Gambaran *burnout* perawat di Ruang Rawat Inap RS Harapan Mulia ditemukan sebanyak 12 responden (48%) mengalami *burnout* tingkat tinggi.
- d. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik perawat berdasarkan usia ($p \text{ value} = 0,955$), jenis kelamin ($p \text{ value} = 0,322$; OR = 0,205), tingkat pendidikan ($p \text{ value} = 0,378$; OR = 0,364), masa kerja ($p \text{ value} = 0,314$), dan status perkawinan ($p \text{ value} = 1,0$; OR = 0,750) dengan *burnout* perawat di Ruang Rawat Inap RS Harapan Mulia.
- e. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *Shift* Kerja dengan *Burnout* perawat di Ruuang Rawat Inap RS Harapan Mulia, hal ini dibuktikan melalu uji korelasi *Chi-Square* dengan didapatkan nilai $p \text{ value} = 0,378$ dan OR 3,125.

V.2 Saran

a. Bagi Manajemen Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh manajemen rumah sakit sebagai masukan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (perawat) dengan mempertahankan dan memperbaiki sistem *shift* kerja agar setiap perawat merasa sistem *shift* yang diterapkan telah efektif, juga memberikan pembagian tugas yang jelas antara masing – masing perawat agar beban kerja pada perawat dapat diukur dengan baik guna mencegah terjadinya *burnout* pada perawat. Rumah sakit juga sebaiknya menambah sumber daya manusia (perawat) guna mengoptimalkan asuhan keperawatan dan mengurangi kelelahan pada perawat

b. Bagi Organisasi Profesi Perawat

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk upaya pencegahan timbulnya kejadian *burnout* pada perawat khususnya di ruang rawat inap dengan meningkatkan komunikasi antar perawat baik sesama perawat pelaksana maupun kepala ruangan sehingga dapat memberikan pelayanan kesehatan dengan baik, mengingatkan perawat untuk mengikuti pembagian *shift* kerja yang sudah disusun.

c. Bagi Riset Keperawatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan pengetahuan dan pengembangan riset keperawatan dalam upaya memperkecil angka tingkat *burnout* pada perawat ditinjau dari *shift* kerja. Selain itu peneliti baru juga dapat menggali tingkat *burnout* pada perawat dilihat dari faktor lain seperti beban kerja, minimnya upah perawat maupun dukungan atau *reward* dari atasan. Diharapkan juga peneliti selanjutnya menggunakan sampel yang lebih banyak dari penelitian ini dan perlunya digali lebih dalam mengenai beban kerja perawat, sehingga terlihat beberapa perbedaan hasil yang ditunjukkan dari penelitian sebelumnya dan mengetahui tingkat *burnout* yang pasti pada perawat.