

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan penelitian maka didapatkan kesimpulan bahwa hasil penelitian gambaran karakteristik perawat di ruang rawat inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang sebagian besar berusia >40 tahun sebanyak 18 orang (46,2%), dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang (84,6%), mayoritas tingkat pendidikan S1/Profesi Ners sebanyak 23 orang (59,0%), rata-rata masa kerja >10 tahun sebanyak 25 orang (64,1%) dan rata-rata sudah menikah sebanyak 38 orang (97,4%). Berdasarkan gambaran distribusi frekuensi *Burnout* perawat di ruang rawat inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang sebanyak 23 orang (59,0%) termasuk kategori tingkat *Burnout* tinggi dan gambaran budaya kerja sebanyak 22 orang (56,4%) termasuk kategori yang menerapkan budaya kerja baik.

Hasil korelasi antara karakteristik perawat dengan *burnout* berdasarkan uji *spearman* pada variabel umur didapatkan hasil signifikansi sebesar 0,745 atau sama dengan Sig. > 0,05 dan variabel masa kerja didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,563 atau sama dengan Sig. > 0,05. Kemudian pada uji *chi-square* pada variabel jenis kelamin didapatkan hasil nilai *PValue* = 0,674, variabel tingkat pendidikan didapatkan hasil nilai *PValue* = 0,481, dan variabel status perkawinan didapatkan hasil *PValue* = 1,000. Maka dari semua variabel karakteristik memiliki nilai *PValue* > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik perawat yaitu umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja dan status perkawinan tidak memiliki pengaruh terhadap kejadian *burnout* perawat.

Berdasarkan analisa bivariat dengan variabel independen yaitu Budaya Kerja terhadap variabel dependen yaitu *Burnout* perawat didapatkan hasil *PValue* = 0,755 atau sama dengan $P > 0,05$. Maka dapat disimpulkan pada penelitian ini tidak terdapat hubungan yang signifikan pada variabel independen yaitu Budaya Kerja dengan variabel dependen yaitu *Burnout* Perawat.

V.2 Saran

a. Bagi Manajemen Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh manajemen Rumah Sakit sebagai masukan dalam meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia melalui penerapan budaya kerja yang diterapkan di RSUP Dr. Sitanala yaitu Simpati, Responsif, Profesional, Bersinergi dan Pelayanan. Bagi perawat yang memiliki sifat kerja keras tinggi dapat diberikan *reward* sebagai bentuk aspirasi sesuai dengan prestasinya dalam pekerjaan.

b. Bagi Profesi Perawat

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk mengupayakan pencegahan timbulnya kejadian *Burnout* pada perawat khususnya Perawat di Ruang Rawat Inap sehingga dapat memberikan pelayanan kesehatan yang tepat sesuai dengan kebutuhan pasien.

c. Bagi Riset Keperawatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan pengetahuan dan pengembangan riset keperawatan dalam upaya mengurangi kejadian *Burnout* pada perawat, terutama di ruang rawat inap