

BAB V

PENUTUP

V.1. Kesimpulan

Penelitian ini menganalisis karakteristik responden dan faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* di kalangan perawat di Rumah Sakit Grha Permata Ibu Depok. Dari hasil analisis distribusi frekuensi, mayoritas responden berusia ≥ 30 tahun (63,75%), berjenis kelamin perempuan (93,8%), dan memiliki pendidikan terakhir D3 Keperawatan (73,8%). Sebagian besar responden memiliki masa kerja ≥ 5 tahun (62,5%) dan sudah menikah (63,7%).

Berdasarkan hasil analisis pengolahan data, ditemukan bahwa mayoritas perawat yang bekerja di ruang rawat inap RS Grha Permata Ibu Depok mengalami tingkat faktor *organizational effort* yang tinggi, dengan 53 orang (66,2%) dari total responden. Selain itu, distribusi data menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mengalami tingkat *burnout* yang berat, dengan 42 responden (52,5%).

Analisis bivariat menggunakan uji Spearman menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara faktor *organizational effort* dan *burnout* dengan nilai p value = 0,006; CI 95%; OR 0,525 dan nilai korelasi koefisien -0,306. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor *organizational effort*, maka tingkat *burnout* akan menurun. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan pentingnya faktor *organizational effort* dalam mengurangi *burnout* pada perawat. Dukungan dari rekan kerja, atasan, dan suasana organisasi yang positif sangat berpengaruh dalam menjaga kesejahteraan perawat dan mengurangi tingkat *burnout*. Manajemen rumah sakit perlu memperhatikan hasil ini dan mengimplementasikan strategi yang efektif untuk meningkatkan dukungan dan suasana kerja demi kesejahteraan perawat.

V.2. Saran

Peneliti mengajukan beberapa saran dan masukan sebagai bentuk rekomendasi pada pihak terkait sesuai dengan hasil penelitian yang telah dianalisis, antara lain:

- a. Bagi Perawat:

Disarankan agar perawat secara aktif mengikuti pelatihan dan workshop terkait dengan *burnout* dan manajemen stres. Ini akan membantu mereka mengenali tanda-tanda awal *burnout* dan mengembangkan strategi untuk mengatasi stres di tempat kerja. Kemudian perawat harus dilibatkan dalam penyusunan dan pelaksanaan program-program manajemen stres yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

b. Bagi Manajemen Rumah Sakit:

Manajemen rumah sakit perlu melakukan evaluasi rutin terhadap kebijakan dan program yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, manajemen dapat mengidentifikasi area-area yang membutuhkan perhatian lebih dan mengimplementasikan strategi yang lebih efektif untuk mengurangi *burnout*. Manajemen sebaiknya menyelenggarakan program pelatihan yang fokus pada pengembangan keterampilan manajemen stres, baik untuk perawat maupun bagi manajer dan supervisor, agar mereka lebih mampu mendukung staf mereka.

c. Bagi Pengembangan Ilmu:

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan untuk merancang dan menguji intervensi baru yang lebih efektif dalam mengelola *burnout*. Intervensi tersebut harus disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan spesifik profesi perawat.

d. Bagi Peneliti:

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi landasan bagi peneliti-peneliti selanjutnya. Mereka dapat menggunakan data dan temuan ini untuk merancang studi yang lebih komprehensif dan memperluas pemahaman tentang *burnout*. Penelitian lebih lanjut sebaiknya mencakup berbagai konteks dan profesi untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas.