

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan karakteristik pekerjaan dan beban kerja dengan tingkat *burnout* pada perawat di ruang ICU RSUD Tarakan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gambaran karakteristik responden perawat di ruang ICU RSUD Tarakan menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang (55,3%) dan sebagian besar telah menikah yaitu 36 orang (76,6%). Tingkat pendidikan responden didominasi oleh perawat dengan pendidikan Profesi Ners sebanyak 26 orang (55,3%). Berdasarkan lama kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja ≥ 6 tahun sebanyak 32 orang (68,1%). Sebagian besar responden berstatus Non-PNS sebanyak 37 orang (78,7%) dan berada pada kelompok usia produktif, dengan dominasi usia 31–35 tahun sebanyak 19 orang (40,4%).
- b. Gambaran karakteristik pekerjaan perawat di ruang ICU RSUD Tarakan menunjukkan bahwa pada dimensi kinerja objektif, sebagian besar perawat berada pada kategori baik sebanyak 40 orang (85,1%), sedangkan 7 orang (14,9%) berada pada kategori kurang baik. Pada dimensi umpan balik, mayoritas perawat berada pada kategori baik sebanyak 45 orang (95,7%), dan hanya 2 orang (4,3%) berada pada kategori kurang baik. Dimensi koreksi menunjukkan bahwa 42 perawat (89,4%) berada pada kategori baik dan 5 perawat (10,6%) pada kategori kurang baik. Pada dimensi desain pekerjaan, sebanyak 38 perawat (80,9%) berada pada kategori baik dan 9 perawat (19,1%) pada kategori kurang baik. Sementara itu, pada dimensi jadwal kerja, sebanyak 32 perawat (68,1%) berada pada kategori baik dan 15 perawat (31,9%)

berada pada kategori kurang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum karakteristik pekerjaan perawat berada pada kategori baik, namun jadwal kerja masih menjadi dimensi dengan proporsi kategori kurang baik paling tinggi.

- c. Gambaran tingkat beban kerja perawat di ruang ICU RSUD Tarakan menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berada pada kategori beban kerja ringan sebanyak 28 orang (59,6%), sedangkan perawat dengan beban kerja berat berjumlah 19 orang (40,4%). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas perawat merasakan beban kerja ringan, masih terdapat proporsi yang cukup besar perawat yang mengalami beban kerja berat.
- d. Gambaran tingkat *burnout* pada perawat di ruang ICU RSUD Tarakan menunjukkan bahwa sebanyak 25 perawat (53,2%) berada pada kategori *burnout* rendah, sedangkan 22 perawat (46,8%) berada pada kategori *burnout* tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun lebih dari setengah perawat berada pada kategori *burnout* rendah, hampir setengah lainnya mengalami *burnout* tinggi.
- e. Hasil analisis hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan tingkat *burnout* pada perawat di ruang ICU RSUD Tarakan menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan pada seluruh dimensi karakteristik pekerjaan. Kinerja objektif tidak berhubungan dengan *burnout* ($p = 0,111$; $r = -0,235$), umpan balik tidak berhubungan dengan *burnout* ($p = 0,389$; $r = 0,129$), koreksi tidak berhubungan dengan *burnout* ($p = 0,208$; $r = -0,187$), desain pekerjaan tidak berhubungan dengan *burnout* ($p = 0,299$; $r = -0,155$), dan jadwal kerja juga tidak berhubungan dengan *burnout* ($p = 0,423$; $r = -0,120$). Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dalam penelitian ini belum terbukti memiliki hubungan yang bermakna dengan tingkat *burnout* pada perawat ICU.
- f. Hasil analisis hubungan antara beban kerja dengan tingkat *burnout* pada perawat di ruang ICU RSUD Tarakan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan ($p < 0,001$) dengan koefisien korelasi sebesar $r = 0,506$.

Nilai tersebut menunjukkan hubungan dengan kekuatan sedang hingga kuat dan arah positif, yang berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan perawat, maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap *burnout* dibandingkan dengan karakteristik pekerjaan dalam penelitian ini.

V.2 Saran

a. Bagi Komite Etik Rumah Sakit

Komite etik diharapkan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan dan penguatan kebijakan etika yang berkaitan dengan perlindungan kesejahteraan perawat, khususnya perawat ICU. Mengingat beban kerja terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat *burnout*, komite etik perlu menegaskan pentingnya keseimbangan antara tuntutan profesional, keselamatan pasien, dan kesehatan fisik serta mental perawat. Upaya ini penting agar perawat dapat menjalankan praktik keperawatan secara profesional tanpa mengabaikan nilai-nilai kemanusiaan dan etika kerja.

b. Bagi Bidang Keperawatan

Bidang keperawatan diharapkan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai dasar dalam perencanaan dan pelaksanaan program pengelolaan beban kerja perawat ICU. Meskipun karakteristik pekerjaan secara statistik tidak berhubungan dengan *burnout*, pengelolaan beban kerja yang lebih optimal perlu menjadi prioritas, mengingat beban kerja terbukti sebagai faktor yang paling berpengaruh terhadap *burnout*. Bidang keperawatan juga disarankan untuk meningkatkan supervisi, monitoring, serta program pembinaan yang berfokus pada pencegahan kelelahan kerja dan *burnout*.

c. Bagi Rumah Sakit

Rumah sakit diharapkan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini dalam perencanaan pengembangan sumber daya manusia, khususnya perawat di ruang ICU. Mengingat meskipun mayoritas perawat berada pada

kategori burnout rendah namun masih terdapat proporsi yang cukup besar perawat dengan tingkat burnout tinggi, rumah sakit disarankan tidak hanya melakukan evaluasi terhadap distribusi beban kerja, sistem penjadwalan kerja, serta ketersediaan sumber daya pendukung, tetapi juga meningkatkan perhatian terhadap aspek kesehatan mental perawat. Rumah sakit diharapkan dapat memfasilitasi program promotif dan preventif, seperti pelatihan resiliensi diri, manajemen stres kerja, serta penyediaan dukungan psikososial bagi perawat ICU. Upaya tersebut diharapkan dapat membantu perawat dalam menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, mencegah peningkatan burnout, serta menjaga mutu dan keselamatan pelayanan keperawatan.

d. Bagi Perawat

Perawat ICU diharapkan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan refleksi untuk mengenali faktor pekerjaan yang berkontribusi terhadap terjadinya *burnout*, khususnya terkait beban kerja. Perawat disarankan untuk meningkatkan kesadaran terhadap tanda-tanda kelelahan kerja serta mengembangkan strategi koping yang adaptif, baik secara individu maupun melalui dukungan tim. Upaya menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesehatan diri diharapkan dapat membantu perawat mempertahankan kualitas asuhan keperawatan yang diberikan.

e. Bagi Institusi Pendidikan Keperawatan

Institusi pendidikan keperawatan diharapkan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai referensi dalam pengembangan kurikulum dan materi pembelajaran. Topik mengenai *burnout*, manajemen beban kerja, dan kesehatan kerja perawat perlu diperkenalkan sejak dini agar lulusan keperawatan memiliki kesiapan mental dan profesional dalam menghadapi tuntutan kerja di lingkungan pelayanan intensif seperti ruang ICU.

f. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan melibatkan jumlah responden yang lebih besar serta mencakup

lebih dari satu unit atau rumah sakit, sehingga hasil penelitian dapat memiliki daya generalisasi yang lebih kuat. Selain itu, penggunaan desain penelitian longitudinal atau *mixed methods* perlu dipertimbangkan untuk memperoleh gambaran hubungan yang lebih mendalam dan dinamis antara beban kerja, karakteristik pekerjaan, dan *burnout* perawat ICU. Mengingat penelitian ini menggunakan desain cross-sectional yang hanya menggambarkan kondisi pada satu waktu tertentu, penelitian lanjutan diharapkan dapat mengeksplorasi perubahan tingkat *burnout* dari waktu ke waktu serta faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhinya, seperti dukungan organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.