

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan:

1. Kepuasan kerja adalah perasaan emosional positif atau negatif yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Dari hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *burnout* (kejenuhan kerja) dengan kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi *burnout* (kejenuhan kerja) maka semakin rendah kepuasan kerja. Sebaliknya, semakin rendah *burnout* (kejenuhan kerja) maka semakin tinggi kepuasan kerja.
2. *Burnout* (kejenuhan kerja) adalah kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian pribadi yang terjadi pada individu akibat dari stres kerja yang berkepanjangan.
3. Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh r^2 sebesar 0,2726 yang artinya bahwa 27,26% variasi kepuasan kerja ditentukan oleh *burnout* (kejenuhan kerja) dan sisanya 72,74% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

B. Implikasi

Implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah terdapat hubungan negatif antara *burnout* (kejenuhan kerja) dengan kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi. Hal ini menegaskan bahwa *burnout* (kejenuhan kerja) merupakan faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja pada perawat.

Berdasarkan rata-rata hitung skor dimensi *burnout* (kejenuhan kerja), didapat dimensi depersonalisasi merupakan dimensi yang paling dominan. Untuk itu hendaknya pihak rumah sakit senantiasa berupaya mengurangi tingkat *burnout* (kejenuhan kerja) terutama mengenai depersonalisasi agar para perawat tidak merasa tertekan pada saat melaksanakan berbagai tugas-tugasnya. Sedangkan berdasarkan rata-rata hitung skor dimensi kepuasan kerja, didapat dimensi pengawasan merupakan dimensi yang paling dominan.

Burnout (kejenuhan kerja) tidak sepenuhnya dapat menentukan kepuasan kerja perawat dalam bekerja karena masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain iklim organisasi, komunikasi, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja. Pihak rumah sakit hendaknya mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja seperti dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai seperti alat-alat kesehatan lengkap sesuai kebutuhan. Dengan begitu kepuasan kerja perawat menjadi meningkat.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan diatas, saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. Untuk mengatasi *burnout* (kejenuhan kerja) maka pihak rumah sakit perlu memberikan pelatihan-pelatihan agar para perawat dapat mengatasi *burnout* (kejenuhan kerja) yang mereka alami, dapat pula dilakukan dengan mengadakan acara-acara pengembangan diri untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan pasien ataupun cara mengatasi persoalan yang terjadi di luar pekerjaan agar jangan sampai membuat perawat merasa *burnout*.
2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, gaji merupakan dimensi yang paling rendah terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*), maka pihak rumah sakit hendaknya memberikan perhatian terhadap kesejahteraan para perawatnya dengan tindakan konkret seperti memberikan insentif yang sesuai dengan jumlah beban kerja dan resiko pekerjaan yang diemban. Dengan begitu diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat berdampak pada peningkatan kinerja perawat.
3. Perawat diharapkan untuk mengkomunikasikan keluhan-keluhan dengan lebih baik dan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Perawat juga dapat memberikan masukan kepada pihak pengelola rumah sakit secara terbuka pada setiap agenda rapat rutin berkaitan dengan kebijakan-kebijakan yang dirasa kurang sesuai atau perlu dilakukan pembenahan.