

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tentang hubungan antara *burnout* dengan komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit Anna Bekasi, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan latar belakang masalah dapat disimpulkan bahwa selain karena terdapatnya *burnout*, komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit Anna juga dipengaruhi oleh rendahnya kepuasan kerja, kurangnya motivasi kerja dan rendahnya kompensasi yang diterima.
2. Terdapat hubungan yang negatif antara *burnout* dengan komitmen organisasi perawat Rumah Sakit Anna Bekasi dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-3,03 < t_{tabel}$  sebesar 1,66. Jadi semakin tinggi *burnout* yang dialami perawat maka semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki perawat terhadap rumah sakit, begitu pula sebaliknya.
3. Persamaan regresi  $\hat{Y} = 115,16 - 0,367X$  menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu *burnout* maka akan mengakibatkan skor penurunan komitmen organisasi sebesar 0,361 pada konstanta 115,16.
4. Artinya kontribusi variabel x (*burnout*) terhadap turunnya variabel Y (komitmen organisasi) adalah 10,07% sedangkan sisanya 89,93% merupakan kontribusi dari faktor lain.

5. Koefisien korelasi dari pembahasan di Bab IV menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *burnout* dengan komitmen organisasi dengan nilai koefisien sebesar -0,317, sehingga hubungan antara *burnout* dengan komitmen organisasi menunjukkan tingkat hubungan rendah.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dijelaskan bahwa jika *burnout* tinggi maka komitmen organisasi rendah, begitu pula sebaliknya. Artinya terdapat hubungan yang negatif antara *burnout* dengan komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit Anna Bekasi. Penelitian ini membuktikan bahwa *burnout* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada perawat.

Dari hasil hitung rata-rata skor indikator *burnout* pada indikator pencapaian pribadi menempati urutan teratas yaitu sebesar 38,62%. Artinya perawat cenderung merasakan adanya tekanan emosi dalam melakukan pekerjaannya sehingga merasa tidak dapat bekerja dengan baik. Selain itu perawat juga merasakan adanya perubahan pada hubungan antar rekan kerja. Hal ini bisa dikarenakan beban kerja perawat yang akhir-akhir ini bertambah sehingga tidak dapat mengerjakan pekerjaan dengan maksimal ditambah jenis pekerjaan perawat yang berhadapan langsung dengan manusia sehingga mengharuskan perawat mencurahkan perasaan dan empatinya. Sedangkan dalam hal komitmen organisasi, perawat

cenderung menunjukkan kurang memahami tujuan organisasi dan kurangnya rasa bangga terhadap Rumah Sakit Anna.

Komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit Anna tidak hanya dipengaruhi oleh *burnout* saja, tetapi masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya, untuk itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi. Namun, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa *burnout* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi perawat Rumah Sakit Anna.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *burnout* dengan Komitmen Organisasi Perawat Rumah Sakit Anna Bekasi. Hal ini membuktikan bahwa *burnout* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi perawat. Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, diantaranya:

1. Dalam meningkatkan komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit Anna khususnya pada sub indikator bangga menjadi bagian organisasi ada baiknya Rumah Sakit mampu meningkatkan prestasi dan citra

yang lebih baik misalnya dengan menunjukkan dan membuktikan bahwa Rumah Sakit Anna adalah salah satu rumah sakit terbaik yang memiliki teknologi termutakhir dan pelayanan yang prima. Selain itu bisa juga dengan cara memenangkan suatu penghargaan sehingga Rumah Sakit Anna memiliki citra yang baik di mata masyarakat dan bukan hanya itu para perawat maupun karyawan yang lain pun akan ikut merasa bangga bisa bekerja di Rumah Sakit Anna. Bukan hanya itu, sebaiknya Rumah Sakit harus mampu membuat dan menginterpretasikan tujuan organisasi dengan sangat jelas dan juga ramah bagi para perawat, sehingga para perawat mampu memahami dan mampu menjalankan tujuan serta nilai organisasi yang ada dengan baik. Misalnya dengan cara melibatkan perawat dalam membuat tujuan rumah sakit dan menerima berbagai masukan dari perawat-perawat di Rumah Sakit Anna.

2. Bagi perawat di Rumah Sakit Anna untuk meningkatkan komitmen organisasinya sebaiknya para perawat meningkatkan rasa cintanya terhadap profesinya sehingga akan timbul rasa bangga dengan profesi yang sedang diemban sekarang. Selain itu apabila terdapat tujuan organisasi yang tidak dapat dipahami atau tidak dapat diikuti ada baiknya menanyakannya kepada senior atau pimpinan yang dianggap tepat untuk menjelaskan atau memberi saran dan masukan yang tepat.
3. Dalam mengatasi kondisi *burnout* yang dialami perawat sebaiknya Rumah Sakit mampu memperhatikan jumlah beban kerja yang perawat

terima, kemudian mengkoordinasikan HRD, kepala perawat dan setiap kepala unit untuk mampu memperhatikan kondisi-kondisi seperti sikap dan perilaku perawat yang menunjukkan penurunan performa kerja atau sikap yang menunjukkan kekecewaan terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Bukan hanya itu dengan menjalin kedekatan antara HRD, kepala perawat, kepala unit dan perawat sehingga ketika ada penurunan performa kerja pada perawat baik HRD, kepala perawat maupun kepala unit dapat lebih mudah mengetahui alasan-alasannya karena adanya keterbukaan sehingga dapat segera diketahui solusinya. Selain itu Rumah Sakit juga harus mampu menciptakan suasana yang nyaman bagi perawat.

4. Bagi perawat Rumah sakit Anna sebaiknya melakukan *self reward* seperti memberikan hadiah untuk diri sendiri setelah melakukan pekerjaan yang dirasa sangat berat misalnya dengan membelikan es krim untuk diri sendiri atau menggunakan waktu istirahat sebagai waktu *me time* hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri terhadap pencapaian yang telah diraih. Selain itu dapat pula dengan memuji diri sendiri dengan berkata “kamu hebat! Kamu bisa menyelesaikan pekerjaan ini dengan baik”. Memanfaatkan waktu istirahat dengan sebaik-baiknya juga dapat mengatasi *burnout* karena mampu menstabilkan emosi dari rutinitas yang telah dilakukan.