

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian menggunakan metode *literature review* ini mengumpulkan hasil analisis dari berbagai sumber penelitian jurnal nasional dan internasional. Hasil analisis yang dilakukan peneliti dari 15 jurnal diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari 15 artikel didapatkan, 9 diantaranya diperoleh iklim organisasi yang baik pada perawat, dan kondisi setelah dilakukan analisis dapat tarik kesimpulan bahwa iklim organisasi sebelum dan sesudah adanya pandemi Covid-19 tidak ada perbedaan yang signifikan karena faktor-faktor yang dapat memengaruhi iklim organisasi sedikit banyaknya dapat di kelola oleh manajemen organisasi itu sendiri yakni seperti, kebijakan organisasi, praktek menejemen, dukungan serta gaya kepemimpinan.
2. Dari 15 artikel didapatkan 8 yang melaporkan kejadian *burnout*, yang di mana 4 artikel dengan kategori *burnout* tinggi dan 4 artikel dengan kategori sedang, dan di masa pandemi Covid-19 terjadi peningkatan *burnout syndrome* pada perawat.
3. Adanya hubungan negatif antara iklim organisasi dengan *burnout syndrome* perawat di masa pandemi Covid-19. Yang di mana ketika iklim organisasinya baik ataupun dalam keadaan positif, maka *burnout* akan dalam kondisi rendah, dan sebaliknya yaitu ketika

iklim organisasi buruk, maka *burnout* pun akan meningkat. Sehingga perlunya memerhatikan kondisi iklim organisasi agar tetap stabil dan positif.

B. Saran

Beberapa saran yang peneliti dapat sampaikan terkait hasil Penelitian ini yaitu:

1. Bagi perawat

Penting untuk perawat dapat meningkatkan kenyamanan dan kerjasama antar pegawai lain dengan cara berdiskusi dalam menghadapi permasalahan di lingkungan kerja. Selain itu, diharapkan perawat dapat mengelola pikiran agar selalu bersikap positif terhadap rekan kerja dan juga mempersepsikan pekerjaan sebagai aktivitas yang mulia sehingga memperkecil kemungkinan terjadinya *burnout syndrome* serta dapat terciptanya kondisi iklim organisasi yang menyenangkan di lingkungan organisasi.

2. Bagi Kepala ruangan

- a. Bagi pemimpin organisasi perlunya meningkatkan komunikasi yang terbuka, memberikan motivasi, dan memberikan ruang untuk para perawat menyampaikan setiap keluhan, agar para perawat dapat bekerja dengan maksimal.
- b. Dalam mengambil keputusan, pemimpin sebisa mungkin mempertimbangkan indikator-indikator variabel iklim organisasi seperti keadaan lingkungan fisik (ruangan kerja yang

dilengkapi pendingin ruangan dan ruang kerja yang bersih serta nyaman). Sehingga para pegawai akan merasakan kenyamanan dalam bekerja.

- c. Memberikan *reward* atas pencapaian yang telah raih oleh perawat seperti membuat papan nama yang akan di pasang disetiap ruangan atas pencapaian kinerja perawat yang baik. Hal ini menjadi penting karena akan meningkatkan hasrat pencapaian prestasi diri sehingga perawat merasa terpenuhi kebutuhan akan penghargaan diri.
- d. Mengadakan kegiatan yang bersifat *refreshing* untuk semua *staff* keperawatan seperti *ghattering* dan *outbond*, hal ini dilakukan untuk mengurangi rasa kejenuhan kerja dan juga meningkatkan keintiman dan kebersamaan antar pegawai.

3. Bagi Rumah Sakit

- a. Perlu untuk memertahankan dan lebih meningkatkan kondisi iklim organisasi pada rumah sakit melalui kesesuaian antara nilai-nilai dan tuntutan organisasi serta perilaku pemimpin dengan kebutuhan dan tuntutan karyawan, seperti lebih memerhatikan kondisi ruangan yang bersih dan sejuk agar para perawat merasa lebih nyaman dengan tempat mereka bekerja, membina hubungan saling percaya antara perawat, saling memberi dukungan antara anggota organisasi, adanya komunikasi yang sehat antar anggota organisasi sehingga

dengan hal ini senantiasa akan terjaga iklim organisasi yang baik dan meminimalisir terjadinya *burnout syndrome*.

- b. Menyediakan media catatan Asuhan Keperawatan pasien berbasis IT, dengan adanya bantuan IT seperti menggunakan komputer, maka hal ini bisa mengurangi beban kerja perawat, khususnya perawat pelaksana karena pelonjakan kasus pandemi Covid-19 dengan tidak seimbangnya jumlah SDM perawat di Rumah Sakit.
- c. Menambah staf tenaga keperawatan, hal ini sangat di perlukan mengingat pandemi Covid-19 yang sampai saat ini pun masih berjalan, dengan menambah staf, maka beban kerja yang dialami oleh perawat akan berkurang sehingga rendahnya resiko terjadinya *burnout* pada perawat.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Harapan besar pada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti secara empiris dan komperhensif antara hubungan iklim organisasi dengan *burnout syndrome* perawat, serta menganalisis lebih mendalam dan juga membahas literatur penelitian yang lebih banyak sehingga dapat di peroleh penelitian yang diharapkannya lebih maksimal