

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai koefisien korelasi ( $r_h$ ) berdasarkan perhitungan Spearman antara kecerdasan emosional dengan sindroma *burnout* menunjukkan korelasi negatif yang signifikan yang berarti semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin rendah *burnout*, sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi maka semakin tinggi *burnout*.
2. Hasil Frekuensi dari seluruh perawat wanita di Rumah sakit 'X' kota Bekasi memperoleh 27 perawat memiliki kecerdasan emosional yang rendah dan 22 perawat lainnya memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Selain itu dari hasil sindroma *burnout* maka sebanyak 28 perawat memiliki kecenderungan sindroma *burnout* yang tinggi dan 21 perawat lainnya memiliki kecenderungan sindroma *burnout* yang rendah.
3. Terdapat korelasi yang positif antara kecerdasan emosional usia perawat yang berarti semakin tinggi usia perawat maka kecerdasan emosional perawat semakin tinggi, dan semakin rendah usia perawat maka kecerdasan emosional yang dimiliki perawat semakin rendah.
4. Terdapat korelasi yang positif antara kecerdasan emosional dengan jabatan yang berarti semakin tinggi jabatan perawat maka kecerdasan

emosional perawat semakin tinggi, dan semakin rendah jabatan perawat maka kecerdasan emosional yang dimiliki perawat semakin rendah.

5. Terdapat korelasi yang negatif yang signifikan antara sindroma *burnout* dengan usia perawat yang berarti semakin tinggi usia perawat maka sindroma *burnout* semakin rendah dan juga sebaliknya, semakin rendah usia perawat maka sindroma *burnout* yang dimiliki semakin tinggi.
6. Hasil korelasi sindroma *burnout* dengan masa kerja perawat memiliki hubungan negatif yang signifikan antara sindroma *burnout* dengan masa kerja dimana semakin tinggi masa kerja perawat maka sindroma *burnout* semakin rendah dan juga sebaliknya, semakin rendah masa kerja perawat maka sindroma *burnout* yang dimiliki semakin tinggi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut ada beberapa saran yang dapat diberikan yaitu:

### 1. Bagi pimpinan Rumah Sakit

Bagi pimpinan rumah sakit khususnya dewan direksi disarankan untuk meningkatkan kecerdasan emosional dengan memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai secara ekstrinsik (gaji) maupun intrinsik (penghargaan dari rekan kerja, ataupun atasan). Bentuk penghargaan tersebut akan membantu perawat untuk lebih meningkatkan motivasi diri. Kemampuan untuk tetap termotivasi walau banyak mengalami kegagalan dan penolakan, akan mewujudkan kinerja yang baik. Impuls interna, akan

memicu perasaan positif, dan disaat yang sama dapat menekankan perasaan negatif. Sehingga perawat dapat menyelesaikan masalahnya tanpa harus menimbulkan stres yang nantinya akan menghambat semangat kerja perawat terutama produktivitas dan kegiatan berinteraksi dengan pasien, rekan kerja maupun dengan atasan.

## **2. Bagi subjek**

Diharapkan dapat mengurangi *burnout* yang tergolong tinggi dengan cara:

- a. Melibatkan diri secara aktif dalam semua kegiatan atau acara yang diadakan oleh rumah sakit baik yang bersifat formal maupun informal yang dapat menumbuhkan rasa kekeluargaan dan kerjasama antar rekan kerja yang dapat menciptakan kecintaan pada perusahaan. Melakukan evaluasi terhadap hasil kerja yang telah dilakukan, berusaha menemukan hal-hal baru (ide, metode, alat/produk, dll), meningkatkan kemampuan kognitif melalui kerjasama dengan semua rekan kerja ataupun pimpinan untuk memecahkan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan
- b. Memahami kondisi Rumah Sakit yang sebenarnya dengan baik sehingga mampu menilai secara objektif resiko-resiko pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya serta berani dalam mengungkapkan ide, gagasan kepada pimpinan perusahaan apabila ditemukan lingkungan atau suasana kerja yang tidak sehat.

- c. Berkonsultasi dengan kepala perawat atau bagian HRD jika mengalami gejala-gejala *burnout* sehingga dapat ditangani dan diberikan solusi yang cepat dan tepat sesuai dengan gejala yang dialami.

### **3. Bagi peneliti selanjutnya**

Peneliti lain diharapkan menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menutupi beberapa kelemahan yang ada pada penelitian ini. Meski sah secara metode, namun evaluasi terhadap sikap dan perilaku oleh subjek sendiri tidak bisa lepas dari kemungkinan terjadinya bias subyektivitas. Disarankan sebaiknya mengungkap variabel lain yang belum diungkap oleh peneliti.