

## BAB V

### KESIMPULAN & SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Work Life Balance* ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap *burnout* (Y) pada perawat di RSUD Haji Medan. Hal ini terbukti melalui uji hipotesis asumsi pertama diterima, yaitu *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *burnout* pada perawat di RSUD Haji Medan
2. *Employee Engagement* ( $X_2$ ) berpengaruh secara Signifikan terhadap *burnout* (Y) pada perawat di RSUD Haji Medan. Untuk nilai signifikansi dari variabel independen diperoleh sebesar 0,000 sehingga  $0,000 < 0,05$  dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $5,464 > 1,985$ . Berdasarkan penelitian disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada perawat di RSUD Haji Medan.
3. *Work Life Balance* ( $X_1$ ) dan *Employee Engagement* ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada perawat di RSUD Haji Medan. Hal tersebut, berdasarkan perhitungan determinasi ( $R^2$ ) diperoleh dari hasil data statistik sebesar 42,5% dan sisanya sebesar 57,5% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

## 5.2 Saran

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan di RSUD Haji Medan, maka penulis memberi saran berikut :

1. Dari hasil penelitian ini, bagi perawat di RSUD Haji Medan hal yang yang perlu diperbaiki agar karyawan memiliki semangat kerja yang positif dalam melakukan pekerjaannya yaitu Pihak rumah sakit sebaiknya perlu memperhatikan kondisi perawat yang ada di rumah sakit apakah perawat bersemangat dalam bekerja atau tidak. Pihak rumah sakit bisa memberi reward atau penghargaan agar *burnout* bisa diatasi.
2. Sebaiknya pihak RSUD Haji Medan kedepannya memperhatikan produktivitas perawat selama bekerja. untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja perawat pihak RSUD Haji Medan bisa memberikan pengembangan karir, memberi penghargaan atas hasil kerja yang telah diselesaikan, dll sehingga tingkat *burnout* ketika bekerja dapat diatasi.
3. Berdasarkan hasil penelitian, pihak RSUD Haji Medan sebaiknya memperhatikan kondisi perawat. Salah satu cara yang bisa dilakukan kepala ruangan RSUD Haji Medan yaitu dengan melihat kondisi fisik perawat seperti mengalami sakit kepala, mual pada saat bekerja diakibatkan kelelahan, merasa lelah bila menangani jumlah perawat yang mengalami peningkatan. Untuk mengatasi hal tersebut, pihak RSUD Haji Medan bisa memberi penghargaan atau reward agar ketika perawat merasa lelah pada saat menangani pasien yang mengalami peningkatan

terbayarkan dengan adanya pemberian insentive, bonus, tunjangan, atau reward diluar dari gaji perawat.

4. Bagi peneliti selanjutnya, dianjurkan agar bisa memperbaiki keterbatasan yang ada dari penelitian dan memperluas variabel yang mempengaruhi *burnout* pada perawat. Untuk itu, penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar lebih bisa menguraikan permasalahan yang lebih mendalam terkait variabel yang diteliti pada penelitian ini, sehingga dapat ditemukan variabel-variabel lain yang dapat memberikan dampak terhadap *burnout* demi perbaikan dan pengembangan penelitian. Untuk itu, peneliti selanjutnya bisa melakukan penelitian lanjutan agar penelitian ini bisa lebih baik lagi kedepannya.