

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan mengenai pengaruh *Burnout* (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_2) terhadap Kinerja (Y) Perawat RSUD. Haji Medan yaitu:

1. Variabel *Burnout* (X_1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Perawat RSUD. Haji Medan. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa Hipotesis pertama (H_1) diterima.
2. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Perawat RSUD. Haji Medan. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa Hipotesis kedua (H_2) diterima.
3. Variabel *Burnout* (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Perawat RSUD. Haji Medan. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa Hipotesis ketiga (H_3) diterima.

1.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai Pengaruh *Burnout* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja perawat RSUD. Haji Medan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang nantinya diharapkan dapat menjadi masukan ke depannya agar lebih baik lagi yaitu:

1. Bagi Rumah Sakit Umum Haji Medan

a. *Burnout*

Saran yang dapat peneliti berikan pada RSUD. Haji Medan berdasarkan variabel *Burnout* yaitu pihak Rumah Sakit harus memberikan motivasi, semangat dan dorongan kepada perawatnya dalam melakukan pekerjaan mereka agar perawat memiliki semangat dalam menjalankan setiap pekerjaan yang diberikan oleh Rumah Sakit. Selain itu, sebaiknya Rumah Sakit memberikan beban kerja yang merata kepada setiap perawat baik yang bekerja di ruangan rawat inap umum seperti Jabal Rahma, Shafa, Marwah, dan Hijir Ismail maupun di ruangan rawat inap *intensive* seperti IGD, ICU, dan NICU/PICU. Kemudian jumlah tempat tidur rawat inap sebaiknya disesuaikan dengan jumlah perawat yang bertugas pada ruangan tersebut sehingga tidak terjadi kelelahan kerja yang diakibatkan banyaknya jumlah pasien di bandingkan jumlah perawat.

pihak Rumah Sakit memberikan *reward* atau penghargaan kepada setiap perawat berupa pelatihan, yakni para perawat dapat mengikuti pelatihan di luar lingkup RSUD. Haji Medan sehingga perawat mendapatkan relasi dengan orang baru dan perbandingan baru untuk pengembangan dirinya sehingga kinerja perawat RSUD. Haji Medan dapat stabil dan meningkat setiap tahunnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun saran yang dapat peneliti berikan kepada peneliti selanjutnya untuk memperluas penelitian dengan variabel independen berbeda seperti stres kerja, rotasi kerja, disiplin kerja, *work life balance*, dukungan sosial, tunjangan kinerja atau dengan variabel independen yang lain secara teoritis mempengaruhi kinerja, selain itu peneliti juga menyarankan untuk memperluas sampel penelitian.