

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan *path analysis* antara pengaruh kejenuhan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian perawat pelaksana rumah sakit jiwa Provinsi Jawa Barat, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran mengenai kejenuhan kerja yang diukur melalui dimensi *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *low personal accomplishment* secara keseluruhan berada pada kategori cukup tinggi. Dengan item pernyataan tertinggi adalah tugas yang dilakukan tidak membebankan hal lainnya dan item pernyataan terendah adalah tugas tambahan yang diterima dari divisi lain sesuai dengan informasi yang didapatkan.
2. Gambaran mengenai kepuasan kerja karyawan yang diukur melalui dimensi *job*, *pay*, *supervision*, *promotion opportunity*, dan *co-workers* secara keseluruhan berada pada kategori cukup tinggi. Dengan item pernyataan dengan nilai tertinggi adalah pada sistem pengawasan sudah terencana dengan baik dan item pernyataan dengan nilai terendah adalah kerja sama dengan perawat lainnya terjalin baik.
3. Pengaruh kejenuhan kerja terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana rumah sakit jiwa Provinsi Jawa Barat berada pada tingkat korelasi kuat. Hal ini menunjukkan bahwa kejenuhan kerja positif mempengaruhi kepuasan kerja

perawat pelaksana rumah sakit jiwa Provinsi Jawa Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kejenuhan kerja perawat pelaksana yang terjadi di rumah sakit jiwa Provinsi Jawa Barat akan menimbulkan kepuasan kerja semakin menurun.

## 5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kejenuhan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat, yaitu:

1. Tingginya kejenuhan kerja yang terjadi perlulah segera diminimalisir dengan memberi informasi yang jelas ketika perawat mendapat tugas tambahan atau tugas baru, agar perawat tidak merasa ambigu dengan informasi yang kurang jelas. Selain itu dengan melakukan hal bermanfaat yang tidak membuat karyawannya menjadi jenuh. Karena tingginya kejenuhan kerja pada perawat pelaksana menyebabkan rendahnya kepuasan kerja perawat. Karena perawat yang jenuh dengan kerjanya berarti tidak puas, begitupun sebaliknya. Mengingat pasien yang dirawat selalu bertambah setiap tahunnya, maka tingkat kejenuhan pada perawat haruslah dikurangi agar tidak berdampak pada pelayanan saat melayani pasien.
2. Rendahnya tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana perlu diperhatikan, melihat bahwa rendahnya kerjasama antar perawat, sehingga pihak manajemen rumah sakit melakukan kegiatan diluar kerja yang dapat menimbulkan kerja

sama antar perawat terjalin semakin baik, seperti melakukan *outbond* atau rekreasi setiap tahunnya.

3. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kejenuhan kerja positif memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kategori tinggi. Dengan mengurangi kejenuhan kerja karyawannya maka kinerja rumah sakit akan menjadi jauh lebih baik, karena kejenuhan kerja yang rendah berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yang meningkat. Karena semakin tinggi tingkat kejenuhan kerja perawat maka kepuasan kerja perawat terhadap pekerjaannya semakin menurun, dan hal tersebut akan mempengaruhi pada kualitas pelayanan yang diberikan perawat kepada pasien, yang akan berdampak pada kinerja di rumah sakit.