

BAB 6

SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan hasil penelitian yang disesuaikan dengan tujuan penelitian, serta saran bagi praktek keperawatan, pendidikan keperawatan dan penelitian keperawatan.

6.1. Simpulan

Penelitian tentang pengaruh implementasi pelatihan *Coaching* terhadap perawat pelaksana tentang motivasi dan *workplace* dalam rangka menurunkan *Burnout* di Siloam Hospitals Group.

Dilaksanakan mulai minggu ke 4 April s.d minggu ke 4 Juni 2018. Responden berjumlah 117 perawat yang terdiri dari 88 (75%) adalah kelompok intervensi dan 29 (25%) adalah kelompok control, dengan simpulan sebagai berikut :

- 1) Karakteristik responden mayoritas : (1) responden berusia remaja akhir (17-25 th) berjumlah 60 responden (51.3%), (2) 63 (53.8%) responden laki laki, (3) 60 responden (51.3%) pengalaman kerja < 1 tahun. (4) 75 (64.1%) responden berpendidikan S1 Ners Keperawatan (5) 80 (83.8%) responden memiliki motivasi tinggi (6) 83 (70.9%) responden *woerkstress* rendah. (6) 84 (71.8%) responden *Burnout* rendah.
- 2) Terdapat perbedaan yang bermakna *Burnout* kelompok intervensi sebelum dan sesudah perlakuan Implementasi *Coaching* signifikan 0.001
- 3) Terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok intervensi sebelum dan setelah perlakuan yaitu terdapat penurunan dari 3.6591 menjadi 3.1591 dengan nilai p value $0.001 > 0.005$. Hal ini menunjukkan implementasi *Coaching* yang dilakukan sebagai intervensi memiliki angka signifikan.
- 4) Intervensi implementasi pelatihan *Coaching* secara simultan memberikan pengaruh terhadap motivasi, *workplace*, usia, jenis kelamin, pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan dengan koefisien sebesar F 2.830 dengan angka signifikansi $0.013 < 0.005$

6.2 Saran

6.2.1 Institusi Pelayanan Siloam Hospital Group

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap penurunan *Burnout* staf. Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan terkait hal ini antara lain kepada :

1) Siloam Hospitals Group

Talent Administration (TA) / Human Resources Departement dan Divisi Keperawatan dapat membuat program terkait meningkatkan motivasi staf untuk mencegah *Burnout*, antara lain :

a) Program *Coaching*

Program *Coaching* yang dilakukan oleh Head Departemen, Kepala Ruang, Clinical Instruktur dan Mentor.

Program *Coaching* dilakukan secara terus menerus untuk semua perawat, khususnya perawat dibawah 1 tahun pengalaman kerja, untuk mendapatkan *Coaching intens* dari kepala ruang atau mentor.

Motivasi menurut Soner & Freeman, (1995), Suarli (2016), adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Diharapkan dengan tingkat motivasi yang tinggi pada calon karyawan, merupakan kekuatan internal yang mendasari untuk mempunyai ketahanan, semangat dan komitmen untuk maju dan bertahan selama proses adaptasi sebagai karyawan baru sampai mampu mandiri .

b) Membuat evaluasi berkala keberhasilan *Coaching* yang sudah dilakukan dalam peran pengembangan staf secara pribadi dalam *Key Performa Indikator* (KPI) Head Departemen, Kepala ruang dan Clinical Instruktur dan Mentor .

2) Siloam Hospitals Lippo Village

Program Kusus yang diberikan untuk menumbuhkan dan mempertahankan motivasi yang telah ada, baik melalui motivasi eksternal maupun motivasi

internal. Program motivasi dapat berupa ; menghadirkan motivator baik internal maupun eksternal dalam kegiatan rutin 1 s.d 3 bulan sekali, membuat program tim building baik secara internal maupun eksternal.

3) Divisi Keperawatan

DON (Director of Nursing) sebagai Direktur Keperawatan membuat program khusus untuk meningkatkan dan menumbuhkan motivasi bagi staf antara lain : Sebagai manajer keperawatan dapat melakukan fungsi manajerial antara lain:

a) Perencanaan

Membuat Program *Coaching* bagi seluruh Head Departemen, Kepala ruang dan CI dengan memberikan training dan workshop.

b) Staffing

Melakukan secara terus menerus evaluasi setiap 3 bulan kecukupan tenaga. Tujuannya untuk melihat kecukupan ketenagaan dalam pelayanan keperawatan sesuai dengan BOR Rumah sakit dan tingkat kompetensi staf, sehingga beban kerja tidak overload, dimana hal ini merupakan salah satu penyebab *Burnout*. Melakukan Recruitmen, Orientasi, penempatan, Performa Appraisal, pengembangan staf yang berdasarkan pada humanisme dan soft skill.

c) Actuating

Actuating bertujuan untuk mengajak seluruh staf untuk memiliki sikap yang sama sesuai dengan tujuan organisasi. Antara lain dengan memberikan motivasi terhadap staf. Menurut McClelland dalam Marquiz, 2016, mengemukakan bahwa Sebagai Manajer dapat melakukan identifikasi terhadap masing masing kebutuhan stafnya apakah motivasi yang dimiliki adalah motivasi berdasarkan prestasi, afiliasi, atau kekuasaan, sehingga tepat dalam menyusun strategi motivasi untuk semua staf keperawatan.

6.2.2 Pendidikan dan Ilmu Keperawatan

Pengembangan muatan kurikulum program terkait motivasi dalam mempersiapkan mahasiswa untuk persiapan menjadi perawat di dunia kerja.

6.2.3 Penelitian Keperawatan

Pengembangan kajian ilmiah berupa penelitian lanjut untuk mengembangkan dan memperdalam penelitian ini, seperti penelitian yang melibatkan factor factor yang belum dikendalikan dalam penelitian ini, misalkan lebih dalam melihat faktor motivasi internal, *emotional intellegence*, *spiritual intelegence* terhadap *Burnout*.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar kurniadi. (2016). *Manajemen Keperawatan*. Jakarta: EGC
- Alligood, M.R & Tomey, A.N. (2006). *Nursing Theorist and their work*. 6th. Edition, ST. Louis: Mosby Elsevier
- Arwani & Heru S. (2005). *Manajemen Bangsal keperawatan*. Jakarta: Wilkins
- Alhagh Charkhat Gorgich et all. (2016, May). *Job Satisfication and External Effective Factors in Operating Room Nurses Working Educational Hospitals in 2015: A Cross-Sectional Questionnaire Study*, www.ccsenet.org/gjhs, Diperoleh November 2017
- Bessie L. Marquis & Carol J. Huston. (2015). *Leadership Roles and Management Functions in Nursing : Theory and Application*, Wolters Kluwer
- Bessie, L. Marquis & Carol, J. Huston. (2016). *Kepemimpinan dan manajemen Keperawatan*. Jakarta : EGC
- Beyond Byron Burlingame, B. (2014, September). *Operating Room Requirements for 2014 and FGI Guidelines Update Series*. https://www.fgiguideelines.org/wpcontent/uploads/2015/07/FGI_Update_ORs_140915.pdf . Diperoleh pada 4 Desember 2017
- Christina Maslach and Michael P. Leiter. (2014). *Burnout and HealthCare* <http://dx.doi.org/10.1016/j.burn.2014.08.002> . Diperoleh pada November 2017
- Cowen & Moorhead. (2011). *Curreny Issue in Nursing (Eight Edition)*. USA : Elseiver . <https://scholar.google.co.id/scholar>.
- Chiou, Chiang , Huang, Wu, & Chien. (2013). *The effects of workload and working condition on operating theatre*, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1029.9051&rep=rep1&type=pdf> diperoleh pada Juli 2017
- Diane L, & Huber, D. L. (2010). *Leadership and Nursing Care Management* (4th Editio). Iowa City, Iowa: Saunders Elsevier.
- Diane L. Huber. (2018). *Leadership & Nursing Care management*. Elseiver : USA
- De Vos, J. A.(2016, April). *Early career burnout among Dutch nurses: A process captured in aRasch model*<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>. Diperoleh 19 september 2016.
- Departemen Pendidikan / http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR._PEND._LUAR_SEKOLAH/
- Gorgich.A.C., Arbabisarjour A., & Sanam Barfroshan & Fatemeh. (2017). *Job Satisfication and External Effective Factors in Operating Room Nurses Working Educational Hospitals in 2015: A Cross-Sectional Questionnaire Study* . Global Journal of Health Science; Vol. 9, No. 1; 2017 ISSN 1916-9736 E-ISSN 1916-9744 Published by Canadian Center of Science and Education Diperoleh Juli 2017
- Gro Ladegård. (2011, February). *Stress management through workplace coaching: The impact of learning experience* <http://www.business.brookes.ac.uk/research/areas/coachingandmentoring/> Diperoleh 30 Juli 2017
- Hungu., (2007), *Demografi Kesehatan Indonesia*. Penerbit Grasindo; Jakarta
- Handoko, H. (2010), *Manajemen personalia & Sumber daya Manusia* (edisi kedua). Yogyakarta : BPFE UGM Yogyakarta.

- Isabel Hombrados-Mendieta & Francisco Cosano-Rivas. (2017, Desember). *Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain: A structural equation model*. Reprints and permission: sagepub.co.uk/journalsPermissions.nav DOI: 10.1177/0020872811421620 isw.sagepub.com. Diperoleh 4 Desember 2016
- Papathanasiou, I.V.P , et al. (2014. Desember). *Motivation, Leadership, Empowerment and Confidence: Their Relation with Nurses' Burnout*. <https://www.researchgate.net/publication/268811965>. Diperoleh 28 Juli 2018.
- Joseph, L. Smith, J . (2014, Mey). *A study of first responders and burnout as Governed by the Occupational Safety and Health Act of 1970 (OSHA) in metropolitan Atlanta, Georgia*. digitalcommons.auctr.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3223&context=disser-tations Diperoleh 4 Desember 2016
- Joan, L. Creasea & Elizabeth E, Friberg. (2011). *Conceptual Foundations : the Bridge to Professional Nursing Practice. (Fifth edition)*. Elseiver : USA
- Janice Rider Ellis, J. R., & Celia Love Hartley. (2010). *Managing and Coordinating Nursing Care , (5 th Edition)*. Wolter Kluwer : London.
- Kamal , Al Dhsan Global Journal of Health Science, Abu Salameh, Abuades, Hasan. (2012) . *The effect of nurses' Perceived Job Related Stressors on Job Satisfaction in Taif Governmental Hospitals in 88 Kingdom of Saudi Arabia*. free-journal.umm.ac.id/download-pdf-journal-2593-the-effect-of-nurses -
- Kementrian kesehatan RI 2017, kemenkes, <http://www.depkes.go.id/>
- KEMENKES Republik Indonesia. (2017). **Profil kesehatan Indonesia**.
- KEPUTUSAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR : 725/MENKES/SK/V/2003 TENTANG PEDOMAN PENYELENGGARAAN PELATIHAN DI BIDANG KESEHATAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA, <http://www.aidsindonesia.or.id/uploads/20160923172952.Kepmenkes>
- Lededs Beckett University. (2016, February). *Intervencion to prevent burnout in high risk individuals: evidence review*, https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/506777/25022016_Burnout_Rapid_Review_2015709.pdf Diperoleh 25 Desember 2017
- Lynette Cusack, et al. (2016, Mei). *Exploring Environmental Factors in Nursing Workplaces That Promote Psychological Resilience: Constructing a Unified Theoretical Model* <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4866518/> Diperoleh Desember 2017
- Ladegard Gro.(2011, February). *Stress management through workplace coaching: The impact of learning experiences*. <http://www.business.brookes.ac.uk/research/areas/coachingandmentoring/>. diperoleh 21 september 2017.
- Mc Vicar, A. (2003, July). *Workplace stress in nursing : a literature review*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/14651686> Diperoleh 12 april 2016
- McEwen . M., & Evelyn. M Wills. (2011). *Theoretical basis for nursing* 3rd ed. Copyright , Wolters Kluwer Health : Lippincott Williams
- Notoatmojo, 2009. **Pengembangan Sumber Daya Manusia** . Jakarta : Rineka Cipta.

- Ndawula Maria. (2012). *Burnout among staff nurses. Examining the causes, coping strategies and prevention* .
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/105210/BURNOUT>.
 Diperoleh 28 Juli 2017
- PERMENKES Nomor 34.(2017). *Akreditasi Rumah Sakit*.
http://www.pdpersi.co.id/kanalpersi/data/regulasi/permenkes/pmk342017_akreditasirs.pdf
- PERMENKES Nomor 40 tahun 2017. *Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis*.
http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk_hukum/PMK_No._40_ttg_Pengembangan_Jenjang_Karir_Profesional_Perawat_Klinis_.pdf
- PERMENKES NOMOR 10 TAHUN 2015 TENTANG STANDAR PELAYANAN KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT KHUSUS
http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk_hukum/PMK
- Rr Tutik.S.H. (2014). *Perencanaan Pengembangan Dan utilisasi tenaga Keperawatan*. Rajagrafindo Persada : Jakarta.
- Rebecca A. Patronis jones. (2007). *Nursing Leadership and management : Theories, Processes and Practice*.
<https://trove.nla.gov.au/work/8319903?selectedversion>
- El Sayed. R. I.(2017, Agustus). *Achievement motivation and its relation to nurses' decision making beliefs, ability, and job burnout at obstetric and gynecological departments*. <https://doi.org/10.5430/cns.v5n4p42>. Diperoleh 28 Juli 2018
- Unita Werdi Rahajeng.(2016). *Perkembangan fisik dewasa Awal dan tengah*,
<http://unita.lecture.ub.ac.id/files/2016/02/2.->
- El sayed.R.I . (2017, Agustus). *Achievement motivation and its relation to nurses' decision making beliefs, ability, and job burnout at obstetric and gynecological depart* <https://trove.nla.gov.au/work/8319903?selectedversion>.
 Diperoleh januari 2018.
- Sulkowska. (2017, Desember). *Coaching as a method potentially reducing the risk of burnout in medical profesionals*.<http://progress.umb.edu>. Diperoleh 28 Juli 2017
- Stewart W. Terry L. (2014). *Reducing burnout in nurse and care worker in secure setting*. [tps://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24749612](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24749612)
- Seyedeh F Z, dkk. (2014, April) . *Effect of Positive Thingking Intervention Nuirses'Job Streses*. <https://www.google.co.id/>. Diperoleh 28 Oktober 2016
- Suarli. (2016). *Manajemen Keperawatan dan prospektifnya : Teori, Konsep dan Aplikasi* . Fak. Kedokteran UI : Jakarta.
- Swansburg, R. C. (2000). *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Jakarta : EGC
- Sarka Vevodosa et al. (2014, April). *Nurses Motivation and burnout : is thereConnection?*http://www.academia.edu/18842278/Nurses_Motivation_and_Burnout_Is_there_a_Connection. Diperoleh 19 Desember 2017
- Sudibyo Supardi & rustika. (2013). *Metodologi Riset Keperawatan*. CV Trans Info Media : jakarta.

- Texas A&M university. (2015). *Preceptor/Clinical Coach Orientation* .Manual Book. 2015 – 2016. <https://conhs.tamucc.edu/>
- Tomey, A. M., (2009). *Guide to Nursinf Management and Leadership*. (Y. Alexopoulos, Ed.) (Eight). Canada: Mosby, Elsevier.
- Wilmar B. Schaufeli., Michael P. Leiter., Christina Maslach., (2008, Desember). *Burnout: 35 years of research and practice*. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/>. Diperoleh 21 Juli 2017
- Walker-Read. (2015. February). *Clinical coaching: the means to achieving a legacy of leadership and professional development in nursing practice*. <http://www.sciedu.ca/journal/>. Diperoleh 26 Desember 2017
- Wilhelmus Hary Susilo et al. (2014) . *Biostatistika Lanjut dan aplikasi Riset*. Cv Trans Info Media : Jakarta
- Wilmar B. Schaufeli. W.B., & Leiter Michael P& Maslach. C., (2003). *JOB BURNOUT*.<https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.52.1.397> Diperoleh pada 24 Juli 2017