**BAB V**

**PENUTUP**

**5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hampir seluruh perawat menilai budaya organisasi yang dijalankan di ruangan sudah kuat. Hal ini dikarenakan adanya faktor masa kerja (lama kerja) perawat yang menyebabkan pembentukan dan penerapan budaya di ruangan bisa berjalan. Semakin lama masa kerja maka para perawat akan semakin terbiasa dengan budaya yang diterapkan di ruangan tersebut.

2. Sebagian besar perawat perioperatif di IBS mengalami kebosanan kerja. Adapun faktor usia mempengaruhi kebosanan kerja yang terjadi pada perawat. Semakin tua maka resiko terjadinya kebosanan semakin besar karena semakin bertambahnya usia maka pertanggung jawaban juga akan bertambah sehingga dapat mempengaruhi pikiran dari perawat.

3. Tidak adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kebosanan kerja pada perawat perioperatif. Budaya organisasi yang dilaksanakan dalam ruangan sudah kuat tetapi pada hasil uji hubungan menandakan bahwa tidak adanya hubungan dari budaya organisasi dan kebosanan kerja (p = 0.057 dengan α < 0.050) dan masih terdapat kebosanan kerja pada perawat sehingga bisa disimpulkan bahwa budaya organisasi bukanlah faktor utama yang menyebabkan kebosanan kerja.

**5.2 Saran**

**5.2.1 Bagi Rumah Sakit (khususnya ruangan)**

Sesuai hasil penelitian dinyatakan bahwa budaya organisasi yang dijalankan di ruangan sudah kuat walaupun sudah sesuai harapan ada baiknya jika bagi ruangan untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi yang telah berjalan sehingga dapat menekan tingkat kebosanan atau tingkat stress kerja pada perawat. Berbagai cara dapat dilakukan untuk mempertahankan atau meningkatkan budaya organisasi yang telah ada, seperti mengadakan pertemuan rutin antar anggota setiap sebulan sekali, mengadakan acara kerja bakti di lingkungan kerja setiap satu atau dua minggu sekali sehingga rasa kekeluargaan bisa tumbuh dalam organisasi di tempat kerja (penentuan dan penerapan jenis budaya yang tepat dalam tempat kerja), tetap menjalin hubungan baik antar rekan kerja satu tim atau berbeda tim.

**5.2.2 Bagi Perawat**

Perawat yang telah dipilih sebagai kepala ruangan juga hendaknya mempertahankan sikap mengayomi dan adil dengan seluruh anggotanya. Hendaknya pula, kepala ruangan dapat memotivasi seluruh anggota sehingga dalam bekerja tetap memiliki semangat. Bentuk motivasi dapat bermacam-macam, contohnya seperti memberikan kesempatan yang sama pada seluruh perawat dalam mengembangkan kemampuannya melalui pengiriman untuk pelatihan atau kegiatan lomba-lomba, memberikan pujian pada perawat atas kinerjanya serta membangun komunikasi yang baik antar rekan sejawat. Hal ini tidak hanya berlaku pada ruangan IBS saja tapi juga bisa diterapkan bagi setiap ruangan serta structural rumah sakit agar menerapkan budaya organisasi dengan baik pula sehingga para perawat dapat bekerja dengan perasaan nyaman sehingga resiko kebosanan atau stress kerja yang dapat berimbas pada timbulnya resiko *turn over* pekerja dapat terhindari. Selain itu, setiap perawat hendaknya saling menjaga kekompakan dalam kerja tim antar sejawatnya sehingga menciptakan atmosfer kerja yang mendukung.

**5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya**

Mengingat hasil dari kebosanan kerja pada penelitian ini, bahwa masih terdapat perawat yang mengalami kebosanan kerja sehingga peneliti berharap pada penelitian selanjutnya mengembangkan komponen dari variabel kebosanan kerja sehingga dapat diketahui faktor-faktor lain selain budaya organisasi yang mungkin memberikan pengaruh pada kebosanan kerja serta melakukan observasi sebelumnya untuk situasi kerja yang mencakup lingkungan dan kondisi kerja dalam ruangan.