

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden adalah perempuan berusia rata-rata 36,8 tahun dengan pendidikan D3 Keperawatan. Sebagian besar bekerja di ruang ICU dan memiliki pengalaman kerja rata-rata 8,45 tahun. Sebagian besar perawat menunjukkan tingkat *self-compassion* yang sedang, dengan 6,3% memiliki *self-compassion* rendah. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan dukungan psikologis untuk perawat agar dapat lebih menghargai diri sendiri saat menghadapi tekanan dalam pekerjaan. Iklim kerja di rumah sakit tergolong tinggi, yang berkontribusi positif terhadap kesejahteraan perawat. Namun, masih terdapat responden yang melaporkan iklim kerja yang sangat rendah. Tingkat kedekatan emosional perawat terhadap profesi mereka berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mereka memiliki motivasi yang cukup, ada ruang untuk meningkatkan keterikatan terhadap pekerjaan. Beberapa faktor seperti usia, tingkat pendidikan, lama kerja, iklim kerja, dan *work affinity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *self-compassion* perawat, serta iklim kerja menjadi faktor paling dominan. *Self-compassion* juga diidentifikasi menjadi faktor pendukung *work affinity*.

B. Saran

1. Bagi Keilmuan

Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengembangkan *teori self-compassion* dalam konteks keperawatan, termasuk faktor-faktor seperti iklim kerja dan pengalaman profesional yang mampu memengaruhi kesejahteraan perawat. Pengembangan kolaborasi ilmu interdisipliner antara ilmu psikologi dan keperawatan diperlukan untuk menciptakan pendekatan holistik dalam meningkatkan kesejahteraan perawat. Selain itu, penerapan praktis klinis dari intervensi penelitian-penelitian yang ada sangat diperlukan untuk menguji efektivitas intervensi dalam meningkatkan *self-compassion* perawat.

2. Bagi Tenaga Kesehatan Khususnya Perawat

Perawat disarankan untuk mengikuti pelatihan terkait *self-compassion* dan manajemen stres untuk meningkatkan kesejahteraan emosional. Selain itu, perawat dan tenaga kesehatan lain disarankan untuk saling membangun jaringan dukungan yang kuat untuk berbagi pengalaman dan strategi koping yang efektif dalam menghadapi tekanan pekerjaan.

3. Bagi Rumah Sakit

Rumah sakit perlu mengembangkan program kesejahteraan karyawan yang berfokus pada peningkatan iklim kerja dan dukungan psikologis. Selain itu, rumah sakit perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap iklim kerja dan kesejahteraan perawat untuk mengidentifikasi masalah secara dini dan melakukan intervensi yang tepat. Fasilitas dukungan emosional sangat penting diterapkan dalam rumah sakit, seperti program konseling karyawan atau dukungan psikologis lain yang mampu meringankan stres kerja karyawan.

4. Bagi Institusi Pendidikan

Institusi pendidikan keperawatan Universitas Jenderal Soedirman disarankan untuk mengintegrasikan materi terkait kesehatan mental dan *self-compassion* dalam kurikulum keperawatan untuk mempersiapkan mahasiswa menghadapi tantangan di lapangan. Selain itu, program mentoring dosen dan mahasiswa perlu ditingkatkan untuk memberikan bimbingan yang lebih baik dalam pengembangan profesional.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan desain longitudinal untuk melihat perubahan dalam *self-compassion* dan iklim kerja seiring waktu. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk meneliti variabel lain seperti beban kerja, lingkungan sosial, dan jenis pasien yang dapat memengaruhi *self-compassion* perawat