

BAB 6 : KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai hubungan faktor pekerjaan (ketaksaan peran, konflik peran, dan beban kerja mental) dan faktor individu (usia, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, dan persepsi kepuasan pendapatan) terhadap stres kerja pada pegawai Puskesmas Medan Johor tahun 2024, dapat disimpulkan:

1. Lebih dari separuh 62,3 % pegawai di Puskesmas Medan Johor berisiko mengalami stres kerja.
2. Sebanyak 31,1% pegawai mengalami ketaksaan peran berat, 36,1 % diantaranya mengalami ketaksaan peran sedang dan 32,8% mengalami ketaksaan peran ringan.
3. Sebanyak 32,8 % pegawai mengalami konflik peran berat, 42,6 % diantaranya mengalami konflik peran sedang dan 24,6 % mengalami konflik peran ringan.
4. Sebanyak 29,5 % pegawai memiliki beban kerja mental tinggi, 45,9% diantaranya mengalami beban kerja mental sedang dan 24,6 % mengalami beban kerja mental rendah.
5. Sebagian besar pegawai (68,9%) berusia >40 tahun.
6. Sebagian besar pegawai berjenis kelamin perempuan (95,1%).
7. Sebagian besar (77%) pegawai memiliki status menikah, sementara sebanyak 16,4 % pegawai berstatus janda/duda dan belum menikah 6,6%.

8. Sebanyak 77% % pegawai memiliki masa kerja lama (>10 tahun), sedangkan sisanya pada kategori masa kerja baru (16,4%) dan sedang (6,6%).
9. Sebanyak 59 % pegawai tidak puas dengan pendapatan mereka.
10. Terdapat hubungan yang signifikan antara ketaksaan peran dengan risiko stres kerja ($p\text{-value} = 0,001$) dengan nilai OR sebesar 3,818, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan tingkat ketaksaan peran meningkatkan risiko stres kerja sebesar 3,8 kali lipat.
11. Terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran dengan risiko stres kerja ($p\text{-value} = 0,002$) dengan nilai OR sebesar 2,448, yang mengindikasikan peningkatan risiko stres kerja sebesar 2,4 kali lipat untuk setiap peningkatan tingkat konflik peran.
12. Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja mental dengan risiko stres kerja ($p\text{-value} = 0,026$) dengan OR sebesar 3,847, yang menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja mental berisiko 3,8 kali lebih tinggi menyebabkan stres kerja.
13. Terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi ketidakpuasan pendapatan dengan risiko stres kerja ($p\text{-value} = 0,033$) dengan nilai OR sebesar 4,000, yang berarti pegawai yang tidak puas terhadap pendapatannya memiliki kemungkinan 4,0 kali lebih besar mengalami stres kerja dibandingkan yang puas.
14. Usia ($p\text{-value} = 0,925$), jenis kelamin ($p\text{-value} = 0,551$), status pernikahan ($p\text{-value} = 0,896$), dan masa kerja ($p\text{-value} = 0,395$) tidak menunjukkan adanya hubungan signifikan dengan risiko stres kerja.

6.2. Saran

6.2.1 Bagi Puskesmas

Puskesmas Medan Johor diharapkan dapat mengambil langkah-langkah strategis dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, serta mengurangi tingkat stres kerja pada pegawai, antara lain:

1. Melakukan pembagian tugas secara proporsional kepada seluruh pegawai, guna mencegah beban kerja yang menumpuk pada individu tertentu.
2. Mempertimbangkan penambahan sumber daya manusia, khususnya pada posisi tenaga administratif, untuk meringankan beban kerja teknis yang selama ini ditangani oleh tenaga kesehatan.
3. Menyusun panduan kerja yang jelas dan terstandar, yang mencakup uraian tugas, alur pelaporan, serta indikator kinerja, guna memberikan kejelasan peran bagi seluruh pegawai serta melaksanakan sosialisasi panduan kerja secara berkala melalui forum seperti rapat internal atau pelatihan, sehingga pegawai dapat memahami tanggung jawabnya dengan lebih baik.
4. Melakukan evaluasi terhadap sistem remunerasi secara berkala, serta mempertimbangkan pemberian insentif tambahan dalam bentuk tunjangan kinerja, kesempatan pengembangan karir atau bentuk kompensasi lainnya.
5. Mendorong terciptanya lingkungan kerja yang positif, melalui penguatan interaksi sosial yang sehat antarpegawai, pemberian penghargaan non-finansial, seperti sertifikat apresiasi, *staff of the month* dan penyelenggaraan kegiatan rekreasi bersama, seperti *family gathering* atau *outing* pegawai.

6.2.2 Bagi pegawai Puskesmas

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pegawai Puskesmas Medan Johor melakukan langkah-langkah berikut guna mengelola stres kerja secara lebih efektif:

1. Mengimplementasikan manajemen waktu yang baik dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, sehingga beban kerja dapat dikelola secara lebih terstruktur dan tidak menumpuk.
2. Mengoptimalkan waktu istirahat yang tersedia, misalnya dengan memanfaatkan jam istirahat siang untuk melakukan aktivitas relaksasi singkat seperti *deep breathing*, berjalan kaki ringan di area puskesmas, atau melakukan peregangan (*stretching*) selama 5–10 menit, guna memulihkan energi fisik dan mental serta mencegah kelelahan jangka panjang.
3. Mengkomunikasikan secara terbuka kepada atasan apabila terdapat ambiguitas peran atau ketidakjelasan terkait peran dan tanggung jawab, guna meminimalkan ketaksaan peran yang dapat memicu stres kerja. Segera melaporkan adanya konflik peran atau instruksi yang bertentangan, untuk menghindari tekanan psikologis yang berkelanjutan serta menjaga kelancaran koordinasi kerja.
4. Meningkatkan kepuasan kerja dengan cara bersikap proaktif seperti meminta umpan balik (*feedback*) dari atasan saat evaluasi kinerja triwulan, agar memperoleh kejelasan atas kinerja dan area yang perlu dikembangkan. Pegawai juga dapat merefleksikan pencapaian pribadi harian untuk menjaga motivasi dan rasa kebermaknaan kerja.

5. Menyampaikan aspirasi dan kebutuhan kerja, termasuk terkait fasilitas, insentif, maupun kondisi lingkungan kerja, guna mewujudkan lingkungan kerja yang lebih suportif. Serta membangun hubungan interpersonal yang positif dengan sesama rekan kerja untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif dan kolaboratif.
6. Mengikuti program pengembangan kompetensi diri, baik yang disediakan oleh instansi maupun secara mandiri, guna meningkatkan keterampilan dan rasa pencapaian dalam menjalankan tugas. Pengembangan ini tidak hanya meningkatkan kapasitas kerja tetapi juga memperkuat rasa pencapaian dan kepercayaan diri.

6.2.3 Bagi Dinas Kesehatan Kota Medan

Dinas Kesehatan Kota Medan diharapkan dapat mengambil peran strategis dalam mendukung manajemen sumber daya manusia di tingkat puskesmas, guna menekan tingkat stres kerja pegawai dan meningkatkan kualitas pelayanan. Adapun rekomendasi yang dapat dilakukan meliputi:

1. Menyediakan dukungan pelatihan dan pengembangan kapasitas pegawai, khususnya dalam hal manajemen waktu, manajemen stres, dan peningkatan kompetensi kerja, sebagai upaya preventif terhadap stres kerja.
2. Menyalurkan sumber daya yang memadai kepada puskesmas, baik dalam bentuk anggaran operasional, infrastruktur, maupun tenaga kerja, agar beban kerja dapat terdistribusi secara lebih seimbang.
3. Merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan insentif, seperti tunjangan kinerja, tunjangan kesehatan, atau penghargaan berbasis kinerja, guna meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja pegawai.

4. Mendorong penambahan jumlah tenaga kerja, khususnya di bidang administratif, agar tenaga kesehatan dapat lebih fokus pada pelayanan medis tanpa terbebani oleh tugas administratif yang berlebihan.

6.2.4 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, sehingga diharapkan dapat menjadi dasar pengembangan bagi peneliti selanjutnya. Adapun saran yang dapat dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

1. Memperluas ruang lingkup penelitian dengan melibatkan lebih banyak puskesmas atau instansi layanan kesehatan lainnya, agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi dan mencerminkan kondisi di berbagai wilayah.
2. Menambahkan variabel independen lain yang berpotensi memengaruhi stres kerja, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kondisi fisik tempat kerja, atau faktor kepribadian, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.
3. Menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed methods*) yang menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif, agar dapat menangkap dinamika stres kerja secara lebih mendalam dari perspektif individu maupun organisasi.
4. Mengkaji hubungan antara stres kerja dengan *outcome* lain, seperti produktivitas, kualitas pelayanan, atau kesejahteraan psikologis pegawai, sehingga hasil penelitian dapat memberikan kontribusi praktis yang lebih luas bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan.