

## BAB 6 : KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat ruang rawat inap RSUD Dr. Muhammad Zein Painan tahun 2025, didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebanyak 59,4% perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan mengalami stres kerja berat.
2. Sebanyak 90,1% perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan adalah perawat perempuan.
3. Sebanyak 58,4% perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan berada dalam kategori usia berisiko yaitu  $\leq 35$  tahun.
4. Sebanyak 67,3% perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan memiliki masa kerja lama ( $\geq 5$  tahun).
5. Sebanyak 58,4% perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan mengalami beban kerja berat.
6. Sebanyak 65,3% perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan merasa kondisi lingkungan kerja kurang baik.
7. Sebanyak 55,4% perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan mengalami konflik peran dalam kategori tinggi.
8. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan stres kerja perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan dengan *p-value* sebesar 1,000 ( $p > 0,05$ ).

9. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara usia dengan stres kerja perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan dengan *p-value* sebesar 1,000 ( $p > 0,05$ ).
10. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan dengan *p-value* sebesar 0,076 ( $p < 0,05$ ).
11. Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan dengan *p-value* sebesar 0,001 ( $p < 0,05$ ). Hasil analisis (OR = 4,77; 95% CI = 2,03-11,21), artinya perawat dengan beban kerja berat memiliki risiko 4,77 kali lebih besar untuk mengalami stres kerja berat.
12. Terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan stres kerja perawat dengan *p-value* sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja kurang baik merupakan faktor risiko yang sangat kuat terhadap stres kerja berat yang dialami perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan.
13. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran dengan stres kerja perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan dengan *p-value* sebesar 0,363 ( $p > 0,05$ ).

## 6.2 Saran

### 6.2.1 Bagi Rumah Sakit

1. Diharapkan pihak manajemen rumah sakit untuk dapat mengadakan pelatihan program manajemen stres kerja seperti pelatihan *coping* stres, *mindfulness*, dan layanan konseling psikologis bagi tenaga kesehatan.
2. Diharapkan pihak manajemen rumah sakit untuk dapat melakukan evaluasi beban kerja dan melakukan intervensi manajerial dengan menambah jumlah perawat, menyesuaikan rasio perawat dengan pasien sesuai dengan ketentuan, terutama pada beberapa unit ruang rawat inap yang memerlukan penambahan tenaga keperawatan.
3. Diharapkan pihak manajemen rumah sakit untuk dapat meningkatkan kondisi lingkungan kerja dengan menciptakan lingkungan kerja sehat dan mendukung melalui perbaikan dan penambahan fasilitas fisik, seperti pendingin ruangan, dukungan organisasi, dan layanan konseling, termasuk pemantauan K3RS.
4. Diharapkan pihak manajemen rumah sakit untuk dapat menyediakan pelatihan *role management*, komunikasi, dukungan sosial bagi perawat yang menghadapi konflik peran untuk mencegah terjadinya akumulasi tekanan, serta pengawasan dan evaluasi rutin untuk memastikan perawat bekerja sesuai dengan SOP yang ada.
5. Diharapkan pihak manajemen rumah sakit untuk dapat meningkatkan pemberian *reward* atau penghargaan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja perawat terutama yang telah memiliki masa kerja lama.

### 5.2.2 Bagi Perawat

1. Diharapkan untuk dapat mengenali tanda-tanda dari perubahan reaksi psikologis yang dirasakan agar dapat mengambil langkah pencegahan sebelum gejala gangguan stres menjadi lebih parah.
2. Diharapkan untuk dapat menerapkan teknik relaksasi sederhana seperti pernapasan dalam, peregangan otot, atau meditasi ringan untuk mengurangi ketegangan saat bekerja.
3. Diharapkan untuk dapat membangun dukungan sosial informal dengan menjalin hubungan yang positif dengan atasan dan antar rekan kerja untuk saling membantu dan berbagi pengalaman dan menghindari kesalahpahaman yang dapat memicu konflik peran.
4. Diharapkan untuk dapat menjaga kesehatan fisik dengan pola makan sehat, cukup tidur, dan olahraga ringan secara rutin dan menerapkan strategi *self-care* seperti relaksasi, mindfulness, untuk menjaga kesejahteraan psikologis.

### 5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat, menggunakan desain penelitian yang lebih luas, sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih mewakili kondisi sebenarnya.
2. Diharapkan penelitian mendatang dapat mempertimbangkan variabel lain di luar yang diteliti saat ini, seperti komunikasi interpersonal, dukungan sosial, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan, yang juga berpotensi mempengaruhi tingkat stres kerja perawat.

3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian lain seperti metode triangulasi melalui observasi langsung, wawancara mendalam atau pemeriksaan fisiologis dan psikologis perawat, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih rinci mengenai stres kerja pada perawat dan dapat memberikan bukti empiris yang lebih kuat.
4. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk melakukan penelitian ke rumah sakit berbeda guna memperoleh perbandingan hasil yang lebih komprehensif.

