

BAB VII

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada perawat ruang rawat inap di RSI Siti Rahmah Padang Tahun 2025, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Mayoritas perawat pelaksana mengalami kelelahan kerja tingkat sedang (53,6%), sedangkan sisanya mengalami kelelahan ringan (46,4%). Hal ini menunjukkan bahwa beban dan tuntutan pekerjaan yang diterima perawat cukup tinggi.
2. Distribusi faktor internal menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berada pada usia dewasa awal, berjenis kelamin perempuan, berstatus menikah, memiliki masa kerja baru, serta mayoritas memiliki tingkat motivasi dan kepuasan kerja rendah. Meskipun demikian, hasil uji hubungan menunjukkan bahwa umur, jenis kelamin, status pernikahan, motivasi, dan kepuasan kerja tidak memiliki hubungan signifikan dengan kelelahan kerja.
3. Dari faktor internal, hanya masa kerja dan motivasi yang memiliki hubungan signifikan dengan kelelahan kerja ($p = 0.003$ dan $p = 0.007$). Perawat dengan masa kerja lebih lama lebih berisiko mengalami kelelahan kerja.
4. Distribusi faktor eksternal menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki beban kerja berat (57,1%). Hasil uji menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan sangat signifikan dengan kelelahan kerja ($p = 0.000$).
5. Berdasarkan hasil regresi logistik, beban kerja merupakan faktor paling dominan yang memengaruhi kelelahan kerja dengan nilai $\text{Exp(B)} = 8.416$. Artinya, perawat

dengan beban kerja berat memiliki peluang 8,4 kali lebih besar mengalami kelelahan kerja dibandingkan perawat dengan beban kerja sedang.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja pada perawat pelaksana lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal (beban kerja) dibandingkan faktor internal, meskipun masa kerja juga berkontribusi secara signifikan.

B. Saran

1. Bagi Manajemen Rumah Sakit

- a. Manajemen keperawatan diharapkan melakukan pengendalian kelelahan kerja melalui pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional, pengaturan waktu istirahat yang memadai, serta penataan sistem kerja yang ergonomis
- b. Manajemen rumah sakit diharapkan melakukan monitoring dan evaluasi kelelahan kerja secara berkala agar kondisi kelelahan dapat terdeteksi sejak dini dan intervensi manajerial dapat dilakukan secara tepat untuk menjaga kualitas pelayanan keperawatan dan keselamatan pasien.
- c. Manajemen rumah sakit diharapkan menyusun strategi peningkatan motivasi kerja perawat melalui pengembangan sistem penghargaan berbasis kinerja yang transparan dan adil, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Selain itu diperlukan penyediaan jalur pengembangan karier klinis yang jelas serta kesempatan mengikuti pelatihan dan pendidikan berkelanjutan untuk mendorong perawat mencapai standar profesional yang lebih tinggi. Diharapkan juga sistem pengakuan dan apresiasi atas kinerja perawat perlu diperkuat agar perawat merasa dihargai dan memiliki makna dalam pekerjaannya
- d. Manajemen keperawatan diharapkan mengembangkan gaya kepemimpinan yang suportif dan partisipatif, serta menciptakan iklim kerja yang terbuka dan komunikatif.

- e. Diharapkan hasil evaluasi ini dapat menjadi dasar dalam perumusan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, peningkatan efisiensi kerja, serta perbaikan sistem pelayanan keperawatan guna menjaga mutu pelayanan dan keselamatan pasien secara berkelanjutan.

2. Bagi Perawat

- a. Perawat diharapkan mampu mengelola waktu dan energi secara efektif selama jam kerja, serta menerapkan strategi koping yang positif dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi.
- b. Perawat diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan menjaga kesehatan fisik dan mental melalui pola hidup sehat, dan istirahat yang cukup. Perawat juga dianjurkan untuk meningkatkan kompetensi profesional melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan agar memiliki rasa percaya diri dan kepuasan dalam bekerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan observasi dalam jangka waktu yang lebih panjang agar dapat menggambarkan variasi beban kerja perawat secara lebih komprehensif.
- b. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk mengkaji faktor faktor lain kelelahan kerja dan melakukan perbandingan dengan di ruang perawatan lain seperti IGD dan ICU.
- c. Penggunaan metode penelitian campuran (mixed methods) juga dapat dipertimbangkan untuk menggali pengalaman subjektif perawat secara lebih mendalam.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Observasi dilakukan dalam waktu yang terbatas sehingga kemungkinan belum sepenuhnya merepresentasikan variasi aktivitas perawat dalam kondisi kerja yang berbeda, seperti pada situasi darurat. Keterbatasan waktu observasi ini dapat memengaruhi gambaran beban kerja yang diperoleh, karena tidak semua dinamika pekerjaan perawat dapat teramati secara menyeluruh. Faktor psikologis perawat seperti tingkat stres dan kondisi emosional tidak dianalisis secara mendalam dalam penelitian ini. Keterbatasan ini menyebabkan hasil penelitian belum sepenuhnya menggambarkan kondisi kerja perawat secara holistik. Dengan adanya keterbatasan tersebut, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan pengkajian yang lebih komprehensif, baik dari segi waktu observasi maupun aspek psikologis perawat.

