

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa rata-rata perawat paling banyak pada usia 25-50 tahun yaitu 91 (76,5%), dengan jenis kelamin terbanyak yaitu perempuan 92 (77,3%), dengan masa kerja terbanyak yaitu ≥ 6 tahun 63 (52,9%), dengan beban kerja terbanyak yaitu berat 80 (67,2%) dan shift kerja terbanyak yaitu pagi 51 (42,9%).

Perawat memiliki skor kelelahan ringan yaitu 1 (0,8%), skor kelelahan sedang yaitu 39 (32,8%), skor kelelahan tinggi yaitu 75 (63,0%) dan skor kelelahan sangat tinggi 4 (3,4%)

Ada hubungan usia dengan kelelahan kerja pada perawat rawat inap di RSUD Haji Medan dengan nilai $p = 0,028 (< 0,05)$. Ada hubungan jenis kelamin dengan kelelahan kerja pada perawat rawat inap di RSUD Haji Medan dengan nilai $p =$ laki-laki 0,005 dan perempuan 0,005 ($< 0,05$). Ada hubungan masa kerja dengan kelelahan kerja pada perawat rawat inap di RSUD Haji Medan dengan nilai $p = 0,016 (< 0,05)$. Ada hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja pada perawat rawat inap di RSUD Haji Medan dengan nilai $p = 0,027 (< 0,05)$. Namun tidak ada hubungan shift kerja dengan kelelahan kerja pada perawat rawat inap di RSUD Haji Medan dengan nilai $p = 0,458 (> 0,05)$.

5.2 Saran

Beberapa hal berikut dapat dilakukan untuk mencegah kelelahan kerja yang tinggi:

1. Bagi perawat

Untuk mengurangi risiko kelelahan kerja yang tinggi, karyawan waktu istirahat penting untuk kesehatan yang cukup, melakukan aktivitas fisik dan mendapatkan jumlah tidur yang cukup, dan perhatikan keadaan kesehatan mereka saat kerja.

2. Bagi Rumah Sakit

Pihak rumah sakit, terutama bagian sumber daya manusia, harus untuk meningkatkan jumlah perawat, pihak rumah sakit harus memberikan jenis pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan perawat dan memberikan pekerja lainnya sesuai dengan jenis pendidikan dan pekerjaan mereka. Selain itu, pihak rumah sakit harus memperhatikan proporsi beban kerja bagi perawat, yang dapat menyebabkan kelelahan kerja perawat.

3. Peneliti selanjutnya

Untuk peneliti berikutnya disarankan agar bisa menambahkan variabel faktor lain yang terkait terhadap kelelahan kerja pada perawat seperti status kesehatan, sikap kerja, stress kerja, rotasi kerja, kebisingan, dan lain-lain.