

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap terdiri atas Ruang dahlia, Cempaka atas, Flamboyan Bawah, dan Bugenvil serta UGD di Rumah Sakit Marinir Cilandak Jakarta, terdiri atas 80 perawat yang menjadi Responden. Penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan suatu iklim organisasi negatif (Closed Climate) bisa menyebabkan kelelahan kerja yang tinggi pada perawat. berdasarkan karakteristik perawat yang menjadi responden maka dapat disimpulkan bahwa usia perawat paling banyak berusia >30 tahun sebanyak 49 perawat (61,2%), jenis kelamin didominasi oleh perempuan sebanyak 73 perawat (68,8%) , jenjang pendidikan terbanyak vokasi dengan 77 perawat (96,2%),. Lama bekerja perawat terbanyak yaitu dengan pekerja >5 tahun 49 perawat (61,2%) kemudian untuk status kepegawaian terbanyak di RSMC yaitu PNS dengan jumlah perawat 35 perawat (43,8%) namun memiliki perbedaan yang tidak begitu signifikan dengan jumlah perawat honorer yaitu 32 perawat dengan presentase sebesar (40%)

Adanya hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan Tingkat kelelahan kerja perawat di RSMC dibuktikan nilai p Value = 0,008 dan nilai OR=3,953. Responden yang mengalami Closed Climate memiliki faktor resiko 3,953 kali untuk terjadinya kelelahan kerja tinggi.

V.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dengan melihat adanya keterbatasan peneliti maka diajukan beberapa saran diantaranya yaitu:

1. Rumah Sakit

Rumah Sakit hendaknya lebih memperhatikan hak-hak perawat sebagaimana mestinya seperti permasalahan imbalan yang belum sepadan dan berkaitan dengan kelelahan kerja yang dialami oleh perawat akibat adanya perubahan iklim organisasi dilingkup Rumah Sakit.

Adanya keseimbangan iklim organisasi dapat menurunkan jumlah kelelahan kerja pada perawat.

2. Perawat

a. Kepala Departemen Keperawatan

Kepala Departemen Keperawatan diharapkan dapat membantu perawat dalam mengatasi permasalahan perawat dalam hal memenuhi hak-hak perawat yang belum dipenuhi oleh kepala Rumah Sakit sehingga perawat yang mengalami kelelahan kerja akibat perubahan iklim organisasi dapat segera diatasi dan menghindari angka Turnover yang tinggi di RSMC kedepannya.

b. Bagi Kepala Ruangan

Bagi kepala ruangan hendaknya selalu memperhatikan jalannya sebuah organisasi yang dipimpin dengan cara melakukan komunikasi terbuka kepada bawahan dan berbagi cerita kepada bawahan sehingga kepala ruangan mengetahui permasalahan permasalahan yang muncul dilingkungan organisasi yang di pimpin. Ketidaktahuan tentang kondisi bawahan yang bekerja dan kurangnya komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan menyebabkan pekerja sebagai perawat pelaksana misalnya menjadi kurang fleksibel dalam bertindak sehingga angka kepuasan yang dimiliki juga menurun. Penurunan angka kepuasan akan berdampak pada persepsi perkerja dan kelelahan kerja juga akan muncul.

Pembagian tugas yang jelas juga diharapkan dapat menurunkan angka kelelahan kerja yang bekerja dilingkungan tersebut. Terdeskripsinya tugas dengan jelas terorganisirnya rantai komando didalam sebuah organisasi Rumah Sakit.

c. Bagi Perawat Pelaksana

Bagi perawat hendaknya dapat memberikan masukan kepada kepala Ruangan atau atasan di dalam organisasi tersebut sehingga, permasalahan yang dihadapi oleh perawat dapat dimengerti oleh kepala ruangan dan dapat menjadi masukan atau saran tentang permasalahan yang mengganggu dilingkungan kerja sehingga dapat

terselesaikan. Dalam menjaga kualitas iklim organisasi perlu adanya keterbukaan antara bawahan dan atasan mengenai permasalahan dilingkungan kerja sehingga tidak menimbulkan efek negatif bagi atasan dan bawahan.

3. Penelitian Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah ruang lingkup penelitian seperti ruang ICU dan Ruang Operasi mengingat dua ruangan tersebut memiliki stress kerja yang lebih tinggi ketimbang Ruang Rawat Inap.
- b. Peneliti Selanjutnya diharapkan dapat memberikan kategori kelelahan Kerja menjadi tiga kategori yaitu Kelelahan Kerja Tinggi, Sedang, dan Rendah.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengidentifikasi Ruangan mana yang paling beresiko terkena perubahan iklim organisasi akibat kelelahan kerja yang terdiri dari ruang rawat inap, UGD, ICU, dan OK.
- d. Peneliti selanjutnya hendaknya menambahkan teknik pengambilan sampling dengan proporsi sampling agar pengambilan sampling setiap ruangan terbagi dengan rata.