

## **BAB V PENUTUP**

### **V.1 Kesimpulan**

Dari hasil dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa :

- a. Gambaran profil perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bogor adalah mayoritas berumur 21-30 tahun sejumlah 122 perawat (87,1%), mayoritas jenis kelamin perempuan sejumlah 113 perawat (80,7%), mayoritas berpendidikan D3 Keperawatan sejumlah 85 perawat (60,7%), mayoritas masa kerjanya  $\leq 5$  tahun sejumlah 108 perawat (77,1%), mayoritas memiliki status menikah sejumlah 75 perawat (53,6%), dan mayoritas memiliki jenjang karir PK I sejumlah 114 perawat (81,4%).
- b. Gambaran beban kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bogor adalah mayoritas mengalami beban kerja ringan dengan jumlah 81 perawat (57,9%).
- c. Gambaran stres kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bogor adalah mayoritas mengalami stres kerja tinggi dengan jumlah 103 perawat (73,6%).
- d. Gambaran kualitas tidur pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bogor adalah mayoritas mengalami kualitas tidur buruk dengan jumlah 80 perawat (57,1%).
- e. Tidak ada hubungan yang signifikan antara umur ( $p \text{ value} = 0,640$ ), jenis kelamin ( $p \text{ value} = 0,703$ ), pendidikan ( $p \text{ value} = 0,643$ ), masa kerja ( $p \text{ value} = 0,219$ ), status perkawinan ( $p \text{ value} = 0,182$ ), dan jenjang karir ( $p \text{ value} = 0,220$ ) dengan beban kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bogor.
- f. Tidak ada hubungan yang signifikan antara umur ( $p \text{ value} = 0,251$ ), jenis kelamin ( $p \text{ value} = 0,860$ ), pendidikan ( $p \text{ value} = 0,705$ ), masa kerja ( $p$

$value = 0,065$ ), dan status perkawinan ( $p\ value = 1,000$ ) dengan stress kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bogor.

- g. Ada hubungan yang signifikan antara jenjang karir dengan stres kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bogor dengan  $p\ value = 0,024$  ( $p < 0,05$ ).
- h. Tidak ada hubungan yang signifikan antara umur ( $p\ value = 0,913$ ), jenis kelamin ( $p\ value = 0,404$ ), pendidikan ( $p\ value = 0,582$ ), masa kerja ( $p\ value = 0,468$ ) dengan kualitas tidur pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bogor.
- i. Ada hubungan yang signifikan antara status perkawinan  $P\ value = 0,002$  ( $p < 0,05$ ) jenjang karir dengan  $P\ value\ 0,030$  ( $p < 0,05$ ) dengan kualitas tidur pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bogor.
- j. Tidak ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kualitas tidur pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bogor dengan  $p\ value = 0,675$  ( $p > 0,05$ ) dan nilai  $OR = 0,815$  (95% CI 0,414-1,604)
- k. Ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kualitas tidur pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bogor dengan  $p\ value = 0,029$  ( $p < 0,05$ ) dan nilai  $OR = 2,509$  (95% CI 1,163-5,411).

## V.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

### V.2.1 Bagi Perawat

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi acuan bagi perawat untuk saling mendukung dan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam aktivitas pekerjaan, sehingga beban kerja dan stres kerja dapat diminimalisir. Perawat juga sebaiknya saling memotivasi untuk meningkatkan semangat kerja. Selain itu, perawat perlu memastikan istirahat atau tidur yang cukup sebelum bekerja agar dapat melaksanakan tugas dengan baik dan memberikan asuhan keperawatan yang optimal kepada pasien.

### **V.2.2 Bagi Manajemen Rumah Sakit**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi manajemen rumah sakit untuk lebih memperhatikan dampak dari kualitas tidur yang buruk pada perawat dan mengambil tindakan yang tepat untuk mengatasinya. Manajemen rumah sakit perlu mengevaluasi ulang faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, stres kerja, dan kualitas tidur agar perawat dapat meningkatkan kinerjanya. Manajemen juga diharapkan dapat mengatur dan menyesuaikan pembagian tugas yang diterima perawat agar tidak menyebabkan beban kerja yang berlebihan, sehingga stres kerja dan kualitas tidur buruk dapat dihindari. Selain itu, manajemen rumah sakit dapat mengadakan kegiatan untuk mengurangi tingkat stres, seperti pelatihan outbound management, dan memberikan kompensasi kepada perawat yang berprestasi sebagai penghargaan atas pencapaian mereka di tempat kerja. Selain itu Manajemen Rumah Sakit harus memperhatikan jam kerja perawat agar tidak *overtime* dan sebaiknya menambahkan SDM perawat agar beban kerja perawat tidak terlalu berat.

### **V.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan dan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya. Peneliti perlu mempertimbangkan ukuran sampel yang lebih besar dan responden yang lebih beragam untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif. Peneliti juga dapat mengeksplorasi variabel lain yang mungkin berhubungan dengan kualitas tidur perawat. Jumlah pertanyaan dalam kuesioner harus disesuaikan dengan kondisi perawat agar tidak menimbulkan kebosanan saat pengisian. Peneliti perlu mengawasi responden secara langsung selama pengisian kuesioner. Selain itu, penelitian ini bisa dikembangkan dengan metode yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif.