

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Setelah dilakukannya penelitian pada perawat IGD di RSUD Khidmat Sehat Afiat Kota Depok terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Distribusi dan frekuensi perawat IGD di RSUD Khidmat Sehat Afiat Kota Depok menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mengalami stress kerja sedang yaitu sebesar 59,4%. Pada variabel independen, perawat yang mengalami dan tidak mengalami *work family conflict* berada pada proporsi seimbang sebesar 50% dan sebagian besar menerima dukungan sosial kategori tinggi sebesar 59,4%. Pada faktor individu, nilai tengah (median) usia perawat adalah 31 tahun dengan rentang usia 25-49 tahun, proporsi jenis kelamin seimbang yakni perempuan sebesar 50% dan laki-laki sebesar 50%, memiliki tingkat pendidikan terakhir Diploma (D3) sebesar 62,5%, memiliki status menikah sebesar 71,9%, dan memiliki nilai tengah (median) masa kerja yakni 5,5 tahun dengan rentang masa kerja 2-17 tahun.
- b. Terdapat hubungan antara *work family conflict* dengan stres kerja pada perawat IGD di RSUD Khidmat Sehat Afiat Kota Depok dengan *p-value* 0,000 ( $< 0,05$ ).
- c. Terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat IGD di RSUD Khidmat Sehat Afiat Kota Depok dengan *p-value* 0,003 ( $< 0,05$ ).
- d. Tidak terdapat hubungan antara faktor individu (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan masa kerja) dengan stres kerja pada perawat IGD di RSUD Khidmat Sehat Afiat Kota Depok.

#### **5.2 Saran**

##### **5.2.1 Bagi Responden**

- a. Perawat diharapkan untuk menerapkan strategi koping yang sesuai dengan kondisinya agar stres dapat terkelola.

- b. Perawat diharapkan menyusun jadwal aktivitas harian yang lebih terstruktur di luar shift kerja agar dapat menjaga keseimbangan antara waktu istirahat, *quality time* bersama keluarga, dan tanggung jawab yang dimiliki di keluarga.
- c. Diharapkan perawat tetap mempertahankan dan senantiasa meningkatkan rasa kepedulian, komunikasi yang terbuka, rasa *support* satu sama lain, dan rasa saling percaya sehingga dapat saling berbagi informasi dan saran untuk mengatasi tekanan yang dihadapi.

### 5.2.2 Bagi RSUD Khidmat Sehat Afiat Kota Depok

- a. Diharapkan rumah sakit melakukan program manajemen stres kerja pada perawat yang terstruktur. Program dapat diawali dari melakukan asesmen melalui survei untuk mengetahui tingkatan stres kerja perawat dan hasilnya dapat dipetakan unit mana yang memerlukan intervensi dan mana yang memerlukan program konseling. Perlu dilakukan juga monitoring untuk menilai keberhasilan program dalam menurunkan tingkat stres kerja.
- b. Diharapkan rumah sakit menyediakan program dalam mendukung kesejahteraan kesehatan mental seperti program konseling yang difasilitasi oleh tenaga profesional mengingat stressor yang ada di IGD cukup berisiko.
- c. Diharapkan rumah sakit memfasilitasi *daycare* untuk memudahkan perawat dalam hal penjagaan dan pengasuhan anak serta mengasuh anak meskipun dalam jam kerja.

### 5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Pada saat pengambilan data, diharapkan peneliti dapat mendampingi serta mengawasi langsung saat responden mengisi kuesioner. Hal ini ditujukan agar responden dapat memahami dengan baik item-item pertanyaan pada kuesioner.
- b. Mengkombinasikan metode pengambilan data melalui kuesioner dengan observasi secara langsung.
- c. Diharapkan menambahkan jumlah sampel dengan memperluas cakupan

populasi dan membandingkan tingkat stres kerja antara perawat IGD dengan unit lain yang memiliki beban kerja sama tingginya seperti ICU dan Rawat Inap.

- d. Diharapkan meneliti variabel lain yang berpotensi berhubungan dengan stres kerja seperti pendapatan, mekanisme koping, tipe kronotipe, *workplace violence*, dan gaya kepemimpinan.