

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Karakteristik responden berdasarkan umur sebagian besar berumur ≥ 31 tahun yaitu sebanyak 96 responden (82,1%). Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 77 responden (65,8%). Sebagian besar responden mempunyai tingkat pendidikan yaitu D-III sebanyak 69 responden (58,9%). Mayoritas responden memiliki status perkawinan yaitu kawin sebanyak 106 responden (90,6%). Responden memiliki masa kerja paling banyak yaitu lama (> 2 tahun) sebanyak 94 responden (80,3%).
2. Faktor Organisasi berdasarkan beban kerja didominasi oleh responden dengan beban kerja tinggi (> 8 jam kerja) yaitu sebanyak 67 responden (57,3%). Mayoritas responden memiliki hubungan interpersonal baik yaitu sebanyak 65 responden (55,6%). Faktor Lingkungan berdasarkan suhu tempat kerja didominasi oleh suhu ruangan kerja yang tidak sesuai standar ($< 23^{\circ}\text{C}$ dan $> 26^{\circ}\text{C}$) yaitu sebanyak 78 responden (66,7%). Mayoritas responden memiliki pencahayaan tempat kerja yang tidak memenuhi syarat (< 200 Lux dan > 500 Lux) yaitu sebanyak 59 responden (50,4%).
3. Terdapat pengaruh antara hubungan interpersonal terhadap stres kerja pada perawat di Puskesmas non Rawat Inap Kabupaten Cilacap.
4. Terdapat pengaruh antara pencahayaan terhadap stres kerja pada perawat di Puskesmas non Rawat Inap Kabupaten Cilacap.
5. Terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap stres kerja pada perawat di Puskesmas non Rawat Inap Kabupaten Cilacap.
6. Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja pada perawat di Puskesmas non Rawat Inap Kabupaten Cilacap.
7. Terdapat pengaruh antara masa kerja terhadap stres kerja pada perawat di Puskesmas non Rawat Inap Kabupaten Cilacap.
8. Tidak terdapat pengaruh antara umur dengan stres kerja pada perawat di Puskesmas non Rawat Inap Kabupaten Cilacap.

9. Tidak terdapat pengaruh antara jenis kelamin terhadap stres kerja pada perawat di Puskesmas non Rawat Inap Kabupaten Cilacap.
10. Tidak terdapat pengaruh antara status perkawinan terhadap stres kerja pada perawat di Puskesmas non Rawat Inap Kabupaten Cilacap.
11. Tidak terdapat pengaruh antara suhu terhadap stres kerja pada perawat di Puskesmas non Rawat Inap Kabupaten Cilacap.
12. Faktor yang paling berpengaruh terhadap stres kerja adalah hubungan interpersonal dengan nilai OR tertinggi sebesar 3,755. Perawat dengan hubungan interpersonal buruk lebih berisiko 3,755 kali mengalami stres kerja dibandingkan perawat dengan hubungan interpersonal baik.

B. Saran

1. Bagi Perawat
 - a. Menciptakan suasana kerja yang kondusif antar perawat, antar perawat dengan pasien, antar perawat dengan tenaga kerja lain, dan antar perawat dengan atasan. Saling memberikan pengakuan dan apresiasi dapat meningkatkan semangat kerja dan membangun ikatan positif di antara perawat.
 - b. Perawat disarankan untuk membuka gorden atau menambah lampu dan melakukan perbaikan pada lampu yang rusak di area kerjanya sehingga intensitas pencahayaan menjadi baik dan bisa mencapai 200 lux - 500 lux sesuai dengan standar yang ada.
 - c. Perawat dapat mempelajari manajemen waktu yang baik untuk membantu mengatasi tugas-tugas yang menumpuk. Prioritaskan tugas-tugas penting dan buat jadwal yang terstruktur. Jangan ragu untuk meminta bantuan rekan kerja jika diperlukan.
 - d. Pastikan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Luangkan waktu untuk diri sendiri, keluarga, dan hobi. Istirahat yang cukup, rekreasi, dan waktu bersama orang-orang yang dicintai dapat membantu mengurangi stres.
2. Bagi Pimpinan Puskesmas
 - a. Pimpinan Puskesmas disarankan untuk membuat program yang mendorong semangat kerja dan kerjasama di antara perawat. Program

dapat mencakup pengakuan pencapaian, penghargaan pekerja, atau kegiatan sosial untuk memperkuat ikatan antar perawat.

- b. Pimpinan Puskesmas disarankan untuk melakukan pengecekan lingkungan secara rutin seperti lampu, ventilasi, cahaya, kebersihan lingkungan agar pekerja dapat bekerja dengan lingkungan kerja memadai.
 - c. Merencanakan jenjang pendidikan pada setiap tenaga kerja perawat, dapat berupa pendidikan formal lanjutan atau pelatihan tambahan seperti pelatihan keterampilan klinis, pelatihan komunikasi, atau pelatihan manajemen stres.
 - d. Pimpinan Puskesmas disarankan untuk melaksanakan pemerataan pembagian beban kerja pada setiap perawat.
 - e. Pimpinan Puskesmas disarankan untuk mempertimbangkan rotasi kerja perawat sesuai dengan keahliannya, hal ini dapat memberikan variasi dalam pekerjaan mereka dan membantu mengurangi kejenuhan. Merotasi perawat di puskesmas dapat dilakukan berdasarkan tempat kerjanya, seperti di IGD (Instalasi Gawat Darurat), poli umum (pemeriksaan umum), dan ruang pendaftaran.
 - f. Budayakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan pekerja. Rencanakan berbagai kegiatan rekreasi seperti *outbond* untuk membantu perawat dalam mengatasi stres kerja. *Outbond* dapat membantu membangun kerja sama, meningkatkan keterampilan komunikasi, dan memberikan kesempatan untuk bersantai dan merileksasi diri.
3. Bagi Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan dalam pengembangan institusi dan membantu pembuatan kebijakan mengenai stres kerja perawat di Puskesmas non Rawat Inap Kabupaten Cilacap

4. Bagi Jurusan Kesehatan Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta mengembangkan penelitian selanjutnya.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait faktor yang belum diteliti yaitu dukungan sosial yang mungkin dapat berpengaruh terhadap stres kerja.

