

BAB 6

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk menjawab rumusan masalah, serta pembahasan pada bab sebelumnya, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Tk III Dr. R. Soeharsono Banjarmasin. Hal ini menunjukkan beban kerja memberikan pengaruh positif dalam peningkatan kinerja perawat, dengan kata lain beban kerja mampu menjadi pendorong bagi peningkatan kinerja selama masih dalam batas kemampuan yang dikelola.
2. Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja Perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Tk III Dr. R. Soeharsono Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap tingkat stress kerja perawat, menandakan bahwa faktor beban kerja bukanlah penyebab utama stress kerja dalam konteks penelitian ini.
3. Shift Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Stress Kerja Perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Tk III Dr. R. Soeharsono Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa shift kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap tingkat stress kerja perawat, sehingga jadwal dan pola kerja bergilir diikuti kekurangan jumlah pekerja dapat mempengaruhi kondisi psikologis perawat.
4. Shift Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Tk III Dr. R. Soeharsono Banjarmasin. Hal ini

menunjukkan shift kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat, yang mengindikasikan bahwa jadwal shift padat dan tidak teratur tidak serta merta berdampak langsung pada kinerja perawat di lapangan.

5. Beban Kerja dan Shift Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat melalui Stress Kerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Tk III Dr. R. Soeharsono Banjarmasin. Hal ini menunjukkan secara simultan beban kerja dan shift kerja mempengaruhi kinerja perawat melalui mekanisme stress kerja sebagai variabel mediasi, namun jalur mediasi signifikan stress kerja hanya melalui shift kerja terhadap kinerja, yang memberikan gambaran bahwa stress kerja berperan penting sebagai penghubung antara shift kerja dan kinerja.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran yang dapat dijadikan pertimbangan secara teoritis dan praktis, baik bagi peneliti lainnya yang membahas tema yang relevan juga bagi pemangku kepentingan dan manajemen rumah sakit lain secara umum serta Rumah Sakit Tk. III Dr. R. Soeharsono Banjarmasin secara khusus, sebagai berikut:

A. Saran Teoritis

1. Perluasan perspektif teoritis tentang stress adaptif

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja yang timbul dari shift kerja justru dapat berdampak positif terhadap kinerja dalam konteks tertentu, oleh karena itu, teori-teori stres dapat diperluas dengan menambahkan konsep *eustress* (stress positif) sebagai variabel yang memungkinkan peningkatan performa dibawah tekanan kerja

2. Penguatan peran efikasi diri dan adaptasi kerja

Penelitian ini mengindikasikan bahwa efikasi diri dan kemampuan adaptasi kerja perawat menjadi pendukung utama agar beban kerja tinggi tidak memicu stres yang menurunkan kinerja. Hal ini perlu dimasukkan ke dalam model teoritis baru yang menekankan peran psikologis dalam hubungan antara beban kerja, stress kerja dan kinerja

3. Pengembangan model mediasi yang kontekstual

Ditemukan bahwa shift kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui stress kerja, tetapi beban kerja tidak, hal ini menunjukkan perlunya pengembangan model mediasi yang mempertimbangkan konteks organisasi seperti rumah sakit militer, tipe pekerjaan, dan struktur hierarki sebagai faktor yang mempengaruhi intensitas stress dan pengaruhnya terhadap kinerja.

4. Kontribusi pada teori kinerja keperawatan dan organisasi militer

Penelitian ini memperkaya referensi teoritis pada kajian kinerja tenaga kesehatan di bawah sistem organisasi militer yang menekankan disiplin dan loyalitas. Model-model kinerja organisasi perlu mengakomodasi nilai-nilai khas seperti komando hierarki dan kepatuhan dalam menjelaskan dinamika kerja tim.

5. Rekomendasi untuk studi lintas budaya dan profesi

Temuan ini juga membuka peluang studi lintas budaya dan lintas profesi, mengingat hasilnya dapat berbeda jika diterapkan di sektor swasta,

pendidikan, atau pelayanan sipil non-militer. Oleh karena itu, pengujian ulang model ini dalam konteks berbeda sangat dianjurkan sebagai pengayaan teori.

B. Saran Praktis

1. Pengelolaan beban kerja

Manajemen rumah sakit hendaknya mempertimbangkan beban kerja yang diberikan kepada perawat agar tetap dalam batas yang dapat ditangani, tanpa menimbulkan kelelahan atau stress berlebih. Hal ini dapat dilakukan melalui penjadwalan tugas dan distribusi pekerjaan yang adil.

2. Evaluasi dan perbaikan sistem shift kerja

Perhatian khusus perlu diberikan pada pengelolaan shift kerja, dengan mempertimbangkan rotasi shift yang mencegah terjadinya stress kerja yang berlebihan, misalkan merancang jadwal shift yang memberikan waktu istirahat yang cukup antar shift dan menghindari “*quick return*” diantara jadwal jaga yang berurutan untuk mencegah akumulasi stress dan kelelahan, dan meminimalisir jam kerja yang padat yang berpotensi membebani secara fisik dan mental. Disarankan juga untuk rapat bulanan bersama anggota tim dalam menyusun jadwal shift secara mufakat bulan berikutnya, sehingga dapat diminimalisir adanya cuti dadakan.

3. Penambahan tenaga keperawatan dan komunikasi antar pergantian shift

Mengingat perbandingan jumlah perawat dan tempat tidur belum ideal, maka penambahan jumlah tenaga perawat per shift menjadi kebutuhan prioritas untuk menjaga kualitas pelayanan dan menurunkan

beban psikologis perawat, juga disarankan adanya “*early briefing*” di setiap awal pergantian shift untuk mengkomunikasikan tugas kerja yang akan dilakukan dalam ruangan rawat inap kepada perawat jaga berikutnya

4. Manajemen cuti

Rumah sakit perlu membuat sistem cuti lebih terstruktur, adil, dan berbasis kepadatan jadwal shift perawat dalam satu bulan, di tiap ruangan rawat inap yang berbeda-beda tuntutan dan jenis beban kerjanya, agar tidak mengganggu keseimbangan jumlah perawat dalam satu shift

5. Penguatan program dukungan psikologis

Pelatihan dan penyuluhan manajemen stress dan teknis coping serta KIE bagi perawat sangat disarankan untuk membantu mereka mengatasi tekanan kerja serta daya tahan psikologis. Pengembangan sistem pendukung seperti konseling dan program kesejahteraan karyawan perlu diterapkan untuk menjaga kesehatan mental tenaga medis dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, juga program rekreasi dan hiburan seperti rekreasi tim, atau family gatering bersama tim dan keluarga dalam kegiatan lapangan yang bertujuan mengurangi tingkat stres kerja secara sehat dan sebagai faktor penguat tim secara khusus.

6. Penghargaan kinerja dan pengembangan karier

Pemberian insentif berbasis kinerja, peluang pelatihan dan mentoring, serta pengembangan karir yang adil dan transparan penting untuk menjaga motivasi, terutama bagi perawat honorer yang mendominasi

7. Pemantauan kesejahteraan jangka panjang

Mengingat stress kerja dapat memunculkan efek jangka panjang seperti burnout, disarankan agar manajemen rumah sakit melakukan evaluasi kesejahteraan psikologis perawat secara berkala, atau mengadakan evaluasi kerja yang berkaitan dengan beban kerja maupun shift kerja dalam secara bulanan, dan tahunan bagi seluruh perawat dalam menyampaikan kendala terkini yang ada di lapangan supaya segera ditemukan solusi dan tidak menjadi masalah berlarut - larut

C. Saran untuk penelitian selanjutnya

1. Menambahkan variabel atau faktor-faktor lain yang berpotensi

Penelitian selanjutnya dapat memperdalam analisis terhadap faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi stress dan kinerja seperti dukungan organisasi, kondisi lingkungan kerja dan faktor pribadi lain, guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif, juga dapat menambahkan variabel moderasi lain seperti efikasi diri, *work life balance*, atau budaya organisasi untuk melihat sejauh mana faktor-faktor tersebut memperkuat atau melemahkan pengaruh stress kerja terhadap kinerja.

2. Menggunakan pendekatan kualitatif atau *mixed method*

Disarankan untuk menggunakan pendekatan kualitatif atau metode penelitian campuran agar dapat menggali lebih dalam dinamika psikologis dan pengalaman subjektif perawat dalam menghadapi beban kerja dan shift kerja secara mendalam yang relevan dengan lingkungan kerjanya.

3. Meneliti dampak jangka panjang

Studi longitudinal sangat dibutuhkan untuk meneliti dampak jangka panjang dari stress kerja dan sistem shift terhadap kinerja dan kesejahteraan psikologis perawat

4. Menganalisis unit kerja spesifik

Penelitian selanjutnya sebaiknya mengkhususkan pada unit pelayanan tertentu (seperti ICU, ruang bersalin, ruang anak), karena karakteristik beban dan ritme kerja antar bagian ruangan dapat berbeda

5. Meneliti faktor organisasi dalam bidang militer

Karena dalam konteks rumah sakit militer bersifat khusus, studi lanjutan dapat mengeksplorasi pengaruh budaya militer, kepemimpinan komando, dan struktur hirarki terhadap adaptasi kerja dan stress perawat.