BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Durasi Lembur dengan Tingkat Stres pada Perawat di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

5.1.1 Karakteristik Perawat

Mayoritas perawat yang menjadi responden berada dalam rentang usia produktif (20–40 tahun) sebesar 61,1%, berjenis kelamin perempuan (84,7%), memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun (48,6%), dan latar belakang pendidikan terbanyak adalah Diploma Tiga (80,6%). Karakteristik ini mencerminkan struktur tenaga keperawatan di rumah sakit tipe D yang didominasi perawat perempuan usia produktif dengan latar belakang vokasional.

5.1.2 Durasi Lembur Perawat

Sebagian besar perawat (31,9%) memiliki durasi lembur lebih dari 18 jam per minggu, yang berarti telah melebihi batas regulasi jam kerja maksimal.

5.1.3 Tingkat Stres yang Dialami Perawat

Perawat yang tidak stres berjumlah 13 orang (18,05%) dan terbanyak di IRNA 2 (11,11%). Tingkat stres rendah dialami oleh 27 orang (37,49%) dengan jumlah terbanyak di UGD dan POLI masing-masing 10 orang (13,88%). Tingkat stres sedang merupakan yang paling dominan, dialami 31 orang (43,06%) dengan terbanyak di OK dan IRNA 1 masing-masing 7 orang (9,72%). Sementara itu, stres tinggi hanya dialami 1 orang (1,38%) di unit OK.

5.1.4 Hubungan antara Durasi Lembur dan Tingkat Stres

Hasil uji korelasi Spearman menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara durasi lembur dengan tingkat stres kerja perawat ($r = 0,088$; $p = 0,461$). Hubungan yang terjadi bersifat sangat lemah dan tidak signifikan secara statistik.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara durasi lembur dengan tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta. Meskipun sebagian perawat mengalami lembur yang melebihi batas waktu kerja, tingkat stres tidak selalu meningkat secara langsung. Oleh karena itu, strategi peningkatan kesejahteraan psikologis perawat perlu mempertimbangkan pendekatan yang lebih komprehensif, dengan memperhatikan faktor usia, pengalaman kerja, pendidikan, serta sistem kerja dan lingkungan organisasi yang mendukung.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.3.1 Bagi Rumah Sakit

5.3.1.1 Melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem manajemen lembur dan beban kerja perawat.

5.3.1.2 Memberikan pelatihan manajemen stres, menyediakan layanan konseling, serta membangun sistem dukungan sosial di lingkungan kerja.

5.3.1.3 Meninjau kembali jadwal kerja dan menerapkan sistem rotasi shift yang lebih adil dan berorientasi pada kesejahteraan perawat

5.3.2 Bagi Perawat

5.3.2.1 Memanfaatkan Hak Cuti Secara Optimal. Perawat diharapkan menggunakan jatah cuti yang tersedia untuk beristirahat dan memulihkan energi fisik maupun mental. Mengambil cuti secara terencana dapat membantu mengurangi kelelahan kronis dan menurunkan risiko stres kerja.

5.3.2.2 Melakukan Aktivitas yang Menyenangkan di Luar Jam Kerja. Perawat dianjurkan untuk meluangkan waktu bagi kegiatan yang mereka sukai seperti membaca, berkebun, memasak, atau mengikuti hobi lain. Aktivitas ini dapat menjadi bentuk coping positif yang membantu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

5.3.2.3 Melakukan Piknik atau Kegiatan Rekreasi. Mengadakan rekreasi singkat atau perjalanan bersama keluarga dan teman dapat memberikan penyegaran psikologis, meningkatkan mood, serta memperlerat hubungan sosial yang menjadi faktor pelindung terhadap stress.

5.3.2.4 Mengatur Pola Tidur dan Istirahat. Tidur yang cukup (7–8 jam sehari) dan istirahat yang berkualitas dapat membantu memulihkan stamina, menjaga konsentrasi, dan mengurangi keluhan fisik yang terkait stres.

5.3.2.5 Berolahraga Secara Teratur. Aktivitas fisik ringan seperti jalan kaki, bersepeda, atau senam dapat membantu tubuh melepaskan hormon endorfin yang berperan dalam mengurangi stres.

5.3.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

5.3.3.1 Meneliti faktor-faktor lain yang lebih luas, seperti shift kerja, konflik peran, kepuasan kerja, atau beban pasien, untuk memahami penyebab stres perawat secara lebih komprehensif.

5.3.3.2 Menggunakan desain longitudinal agar dapat mengevaluasi perkembangan tingkat stres perawat dalam jangka waktu tertentu, serta membandingkan efek lembur secara jangka Panjang.

5.3.3.3 Disarankan untuk memperoleh informasi durasi lembur dari sumber data resmi, seperti catatan absensi, fingerprint system, atau laporan administrasi rumah sakit, guna meningkatkan akurasi dan mengurangi risiko bias laporan diri (self-report bias).

5.3.3.4 Penelitian selanjutnya disarankan untuk menganalisis peran variabel moderator atau mediasi, seperti strategi coping, dukungan sosial, dan faktor kepribadian, untuk mengetahui apakah hubungan antara lembur dan stres dipengaruhi atau dimediasi oleh faktor tersebut.

5.3.4 Bagi Institusi Pendidikan Keperawatan

5.3.4.1 Penguatan Materi Manajemen Stres dalam Praktik Klinis. Meskipun materi manajemen stres sudah ada dalam kurikulum, STIKes dapat memperkuat aplikasinya saat mahasiswa menjalani praktik klinik melalui bimbingan langsung dan simulasi kasus di lapangan, sehingga mahasiswa lebih siap menghadapi tekanan kerja nyata di rumah sakit.

5.3.4.2 Penyelenggaraan Workshop atau Seminar Tematik. Mengadakan kegiatan periodik seperti workshop atau seminar tentang teknik coping stres, *mindfulness*, dan *self-care* yang melibatkan narasumber praktisi kesehatan, sehingga mahasiswa memperoleh wawasan dan keterampilan tambahan yang lebih aplikatif.

5.3.4.3 Pembentukan Peer Support Group Mahasiswa. Membentuk kelompok dukungan sebaya di setiap angkatan untuk saling berbagi pengalaman, tips mengatasi tekanan akademik dan klinik, serta membangun jejaring sosial yang sehat.

5.3.4.4 Monitoring Kesejahteraan Psikologis Mahasiswa. Mengintegrasikan evaluasi kesehatan mental secara berkala, terutama pada mahasiswa yang sedang menjalani praktik klinik di unit kerja berisiko tinggi stres, sehingga potensi masalah dapat terdeteksi dan ditangani lebih awal.

5.3.5 Bagi Koordinator / Manajemen Bidang Keperawatan

4.5.5.1 Melakukan monitoring rutin terhadap durasi lembur individu dan memastikan setiap perawat tidak melebihi batas jam kerja maksimal yang diatur dalam regulasi, dengan memanfaatkan sistem pencatatan digital atau manual yang terintegrasi.

4.5.5.2 Mendorong komunikasi terbuka antara perawat dan koordinator untuk mengidentifikasi dini tanda-tanda kelelahan atau stres, serta segera mengambil langkah intervensi.

4.5.5.3 Mengadakan program penguatan kapasitas non-teknis (*soft skills*), seperti pelatihan komunikasi terapeutik, kepemimpinan tim, dan teknik coping stres, yang disesuaikan dengan kebutuhan perawat D3 maupun S1/Ners.

4.5.5.4 Membangun budaya kerja suportif dengan meningkatkan dukungan sosial antar tim, apresiasi kinerja, dan kegiatan kebersamaan (*team building*) yang dapat mempererat hubungan kerja dan mengurangi beban psikologis.