

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh *job demand*, *social support*, dan *job control* terhadap *psychological well-being* pada perawat rumah sakit umum di Jakarta Pusat, terdapat kesimpulan yang dapat diambil oleh penulis:

1. Dari hasil penyebaran kuesioner dapat disimpulkan bahwa profil dari mayoritas perawat yang menjadi responden pada penelitian ini adalah:
 - a. Berjenis kelamin perempuan sebanyak 65 orang atau 65%
 - b. Memiliki rentang usia 24 - 29 tahun sebanyak 28 orang atau 28%
 - c. Memiliki rentang lama bekerja 1 - 5 tahun sebanyak 35 orang atau 35%
 - d. Memiliki tingkat Pendidikan D3 sebanyak 65 orang atau 65%
 - e. Memiliki status sudah menikah sebanyak 54 orang atau 54%
 - f. Bekerja di unit rawat jalan sebanyak 44 orang atau 44%

2. Berdasarkan nilai *mean* atau rata-rata, pada variabel *job demand* memiliki *mean* 3.30 yang artinya tuntutan pekerjaan yang diterima oleh perawat cukup tinggi. Untuk variabel *social support* memiliki *mean* 3.65 yang artinya dukungan sosial yang didapatkan perawat dari atasan dan rekan kerja masuk kategori baik. Untuk variabel *job control* memiliki *mean* 3.57 yang artinya perawat memiliki tingkat kontrol pekerjaan yang baik. Untuk variabel *psychological well-being* memiliki *mean* 3.57 yang artinya perawat memiliki tingkat kesejahteraan psikologi yang baik.

3. Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat disimpulkan sebagai berikut:
- c. H1: *Job demand* tidak berpengaruh negative dan signifikan terhadap *psychological well-being* perawat. Hal itu dapat dilihat dari uji statistik yang menunjukkan bahwa tingkat signifikan berada di atas 0.05 yakni 0.839 dan nilai Thitung yang lebih kecil dari Ttabelnya yakni $0.204 < 1.985$. Oleh karena itu H1 pada penelitian ini tidak berpengaruh.
 - d. H2: *Social support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well-being* perawat. Hal itu dapat dilihat dari uji statistik yang menunjukkan bahwa tingkat signifikan berada di bawah 0.05 yakni 0.000 dan nilai Thitung yang lebih tinggi dari nilai Ttabel yaitu $5.092 > 1.985$. Oleh karena itu, H2 pada penelitian ini berpengaruh.
 - e. H3: *Job control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well-being* perawat. Hal itu dapat dilihat dari uji statistik yang menunjukkan bahwa tingkat signifikan berada di bawah 0.05 yakni 0.000 dan nilai Thitung yang lebih tinggi dari nilai Ttabelnya yaitu $3.753 > 1.985$. Oleh karena itu, H3 pada penelitian ini berpengaruh.

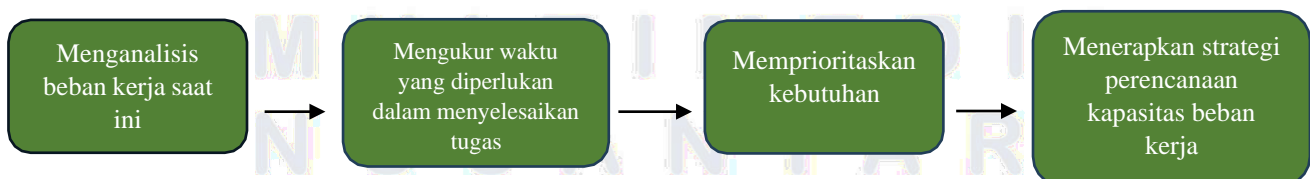
5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk rumah sakit

1. Berdasarkan hasil penelitian, pada penyebaran kuisioner dan hasil *in depth interview* masih ada beberapa perawat yang merasa memiliki dukungan sosial yang rendah dari atasan dan rekan kerja mereka. Misalnya, masih terdapat perawat yang tidak berinisiatif membantu rekan kerjanya dan atasan mereka yang terkadang langsung menyalahkan tanpa meninjau terlebih dahulu. Oleh karena itu, rumah sakit dapat meningkatkan dukungan sosial bagi para atasan perawat melalui berbagai upaya seperti melakukan pelatihan kepemimpinan

terhadap atasan perawat atau mengadakan program seperti program *mentorship* yang memungkinkan atasan perawat untuk berbagi pengalaman dan memberikan dukungan kepada perawat yang lebih junior sehingga dapat meningkatkan keterampilan kepemimpinan perawat, meningkatkan retensi karyawan, serta dapat membangun ikatan tim yang lebih kuat. Selain itu, rumah sakit juga dapat melakukan upaya untuk membangun kerjasama perawat melalui berbagai cara seperti *team building* dan membuat kegiatan yang dapat mempererat hubungan antar perawat seperti *family gathering* 6 bulan atau 1 tahun sekali.

2. Berdasarkan hasil penelitian, variabel *job demand* perawat berada dikategori cukup tinggi. Di mana, mayoritas responden menyatakan sering merasa lelah setelah bahkan sebelum berangkat kerja dan merasa bahwa beban kerja mereka cukup banyak untuk dikerjakan oleh satu orang. Hal itu didukung dengan hasil *in depth interview* yang menyatakan bahwa perawat tersebut memiliki beban kerja yang berlebih. Misalnya pada bagian yang membutuhkan layanan *total care* seharusnya 1 perawat hanya memegang 1 pasien, tetapi pada kenyataannya di layanan *total care* tersebut perawat memegang 2 sampai 3 pasien. Oleh karena itu, rumah sakit perlu melakukan analisis beban kerja perawat dan meninjau kembali apakah dibutuhkan penambahan atau penyaluran jumlah perawat pada bagian - bagian tertentu sehingga jumlah perawat dapat sesuai dengan beban kerjayang harus dilakukan. Berikut alur yang penulis sarankan untuk mengatasi beban kerja perawat:



- Menganalisis beban kerja saat ini: rumah sakit dapat menyebarkan survei pada perawat untuk mengisi jumlah jam yang mereka habiskan untuk tugas-tugasnya.
- Mengukur kebutuhan waktu: setelah menemukan total waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas berdasarkan analisis beban kerja saat ini. Rumah sakit dapat membuat daftar tugas individu dan memetakannya ke waktu efektif yang sesuai serta membandingkannya dengan total durasi tugas sebelumnya dan lihat apakah perhitungannya sesuai.
- Memprioritaskan kebutuhan: rumah sakit mengevaluasi ketergantungan dalam sebuah tugas dan memprioritaskan tugas dan aktivitas. Saat merencanakan kapasitas beban kerja, perlu mempertimbangkan ketersediaan sumber daya, keahlian, dan frekuensi pelaksanaan tugas yang diinginkan. Berikut rumus yang dapat digunakan untuk memprediksi kebutuhan perawat:

waktu kerja rata - rata X beban kerja

waktu kerja efektif

- Menerapkan strategi perencanaan kapasitas beban kerja: rumah sakit perlu memutuskan strategi perencanaan kapasitas beban kerja dari perhitungan di atas. Rumah sakit dapat menambah kapasitas perawat apabila sumber daya yang ada saat ini telah digunakan sepenuhnya.

3. Berdasarkan hasil *in depth interview*, mayoritas responden menyatakan mengalami *burnout* dan kelalahan baik pikiran maupun fisik akibat

pekerjaan mereka. Oleh karena itu, rumah sakit dapat melakukan beberapa cara untuk mengurangi *burnout* dan *stress* kerja perawat seperti menyediakan jasa konsultasi psikolog, memberikan apresiasi terhadap kinerja, dan mendorong atasan mereka untuk memperhatikan waktu dan beban kerja. Untuk itu, rumah sakit perlu membuat program guna mengurangi stress kerja perawat seperti melakukan *outing*, *gathering*.

5.2.2 Saran untuk penelitian selanjutnya

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran untuk penelitian selanjutnya agar lebih baik lagi:

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah indikator agar dapat mewakili seluruh aspek pada variabel *job demand*, *social support*, *job control*, dan *psychological well-being*.
2. Pada penelitian ini hanya terbatas 3 variabel saja untuk melihat pengaruhnya terhadap *psychological well-being* perawat. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain seperti *work-family conflict* atau secara lebih spesifik mengaitkan variabel independent tersebut dengan usia karena berdasarkan beberapa teori mengemukakan bahwa *psychological well-being* juga berkaitan dengan faktor usia.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel yang lebih banyak dan melakukan penyebaran kuisioner secara lebih merata sehingga mendapat hasil yang lebih baik.