

## **BAB VI PENUTUP**

### **1.1. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan untuk penentuan kebutuhan jumlah perawat berdasarkan analisis beban kerja di RSUP Dr. M. Djamil Padang, menggunakan metode NASA-TLX untuk mengukur beban kerja secara subjektif dan metode WISN untuk mengetahui jumlah kebutuhan tenaga perawat yang ideal secara objektif, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Dari skor NASA-TLX yang diperoleh, dapat dilihat beban kerja yang diterima perawat pada instalasi rawat inap ruang Lavender 4 dan 5, serta ICU Tulip 1 dan 2 termasuk kategori sangat tinggi, dimana rata-rata WWL (*Weighted Workload*) yang diperoleh berada pada rentang 80 – 100. Lalu untuk ICU Tulip 3 dan IGD berada pada kategori tinggi dengan rata-rata WWL yang diperoleh berkisar antara rentang 50 – 79. Untuk rata-rata WWL paling tinggi perawat pelaksana pada ruang ICU Tulip 1 dengan rata-rata WWL 89,44.
2. Perhitungan kebutuhan jumlah tenaga perawat pelaksana berdasarkan tuntutan atau beban kerja menggunakan metode WISN didapatkan bahwa ruangan Lavender 4 membutuhkan penambahan tenaga perawat sebanyak 7 orang, ruang Lavender 5 sebanyak 6 orang, ruang Tulip 1 sebanyak 15 orang, ruang Tulip 2 sebanyak 8 orang, ruang Tulip 3 sebanyak 6 orang, dan IGD sebanyak 57 orang. Maka total keseluruhan penambahan tenaga perawat pelaksana yang ada di RSUP Dr. M. Djamil Padang yakni, sebanyak 99 orang tenaga perawat pelaksana.
3. Beberapa hal yang perlu dilakukan sebagai solusi perbaikan untuk mengurangi beban kerja yang dialami oleh perawat pelaksana yaitu, menambah jumlah perawat yang tersedia sekarang ini, menggunakan alat ukur NASA-TLX atau instrumen lain secara berkala untuk mengevaluasi beban kerja perawat pelaksana, memberikan apresiasi atau insentif dan penghargaan atas kinerja perawat untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan

kerja. Kemudian menyediakan layanan psikologis yang bertujuan untuk membangun komunikasi terbuka dan menampung masukan perawat terkait beban kerja serta lingkungan kerja. Lalu menyediakan pelatihan rutin tentang teknik manajemen stres dan *coping skills* untuk membantu perawat mengatasi tekanan kerja mental, dan lain sebagainya.

## 1.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan metode NASA-TLX dan WISN peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh manajemen RSUP Dr. M. Djamil Padang untuk menambah jumlah tenaga perawat pelaksana, berdasarkan perhitungan dengan metode WISN untuk mengefektifkan tenaga perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan atau merawat pasien. Kemudian untuk menghindari kelelahan dan stres karena beban kerja yang tinggi.
2. Dari usulan perbaikan yang diberikan diharapkan pihak RSUP Dr. M. Djamil Padang dapat menerapkannya, supaya mengurangi beban kerja perawat, meningkatkan kepuasan kerja, dan pasien mendapatkan pelayanan yang lebih baik.
3. Saran untuk peneliti selanjutnya, supaya meneliti lebih lanjut beban kerja yang dirasakan oleh perawat pelaksana dari ketiga *shift* kerja menggunakan alat ukur NASA-TLX atau instrumen lain, agar diketahui juga tingkat beban kerja yang dirasakan oleh setiap *shift*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, D. P. dan Yoga Listi Prambodo. (2024). Model *Analytical Hierarchy Process* ( AHP ) untuk Rekomendasi *Smartphone* Berdasarkan Preferensi Pengguna Gen Z. *Jurnal Krisnadana*. Volume 4 No. 1, 17–27.
- Atmanti, Hastarini Dwi. 2008. *Analytical Hierarchy Process* Sebagai Model yang Luwes. *Prosiding INSAHP5*. Semarang, 14 Mei 2008: UNDIP.
- Bridger, R. S. (2018). *Introduction to Human Factors and Ergonomics*. CRC Press
- Ede, Abdul Rahman La. 2022. “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Pendokumentasian Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Setukpa Polri Sukabumi.” *Risenologi* 7(1a): 63–69.
- Hancock, P. A. & Meshkati, N. (1988). *Human Mental Workload*. Netherlands: Elsevier Science Publisher
- Iridiastadi, Hardianto & Yassierli. 2022. *Ergonomi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Kharisma, L. P. I. (2021). Sensitivitas Urutan Alternatif Keputusan Berdasarkan Prioritas Kriteria Pada Metode *Analytical Hierarchy Process*. *Krisnadana Journal*, 1(1), 13-22.
- Khotimah, Khusnul., dkk. (2023). *Ergonomi Lingkungan Kerja*. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Marhaendra, Tjokorda Bagus Putra. 2022. *Ergonomi Dinamika Beban Kerja*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Mayasari, N., Rohim, M., & Boari, Y. (2023). Evaluasi Keputusan Kelayakan Bonus Karyawan Menggunakan Metode AHP-WP. *Jurnal Krisnadana*. Volume 3 No. 1, 49–58.
- Muhammad Lutfi Arafandi, Nur Aini, and Ramadhani Syafitri Nasution. 2024. “Analisis Kebutuhan Tenaga Keperawatan Dengan Metode Workload Indicator Staff Need (WISN) Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. R.M.

Djoelham Binjai.” *Protein : Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan*. 2(1): 206–19.

Nursalam. 2014. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.

Safitri, D. M., Septiani, W., Azmi, N., Rizani, N. C., & Rahmawati, N. (2022). *Ergonomika*. Nas Media Pustaka.

Sinaga, E. I., Naipospos, K., Nasution, A. P., & Pratiwi, D. (2024). Penerapan Metode AHP dalam Sistem Pendukung Keputusan untuk Menilai dan Memilih Pelanggan Terbaik pada Bisnis *Laundry* Di (Air Batu). *JUTSI: Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi*, 4(2), 131-140.

Tarwaka, & Bakri, S. H. A. (2004). *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA PRESS.

Wignjosoebroto, S. (2007). Indonesia ergonomics roadmap: where we are going?. *Journal of human ergology*, 36(2), 91-98.

Yassierli., dkk. 2020. *Ergonomi Industri*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.