

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan meningkatnya globalisasi dan intensitas persaingan, setiap organisasi dituntut untuk melihat sumber daya manusia sebagai aset strategis, bukan sekadar faktor produksi, yang memegang peran vital dalam mencapai tujuan organisasi dan menciptakan keunggulan kompetitif. (Dessler, 2020). Organisasi yang memiliki SDM yang kompeten, berintegritas, dan termotivasi akan lebih mampu menghadapi tantangan, memanfaatkan peluang, serta meraih kesuksesan jangka panjang (Rahmanda & Rino, 2025).

Rumah sakit termasuk institusi yang dibidang dalam penyediaan pelayanan kesehatan. Jenis layanan kesehatan yang memberikan preventif, promotif, rehabilitatif, dan kuratif, serta mencakup rawat jalan, layanan gawat darurat, dan rawat inap. (Puspanegara *et al.*, 2023). Perkembangan layanan kesehatan di rumah sakit tidak hanya mencakup aspek fisik, seperti bangunan, jumlah unit, ukuran, kompleksitas, serta jumlah dan kualifikasi tenaga medis maupun non-medis, termasuk sistem informasi dan keuangan, namun juga fokus pada standar pelayanan tenaga medis untuk memberikan layanan. Pelaksanaan layanan kesehatan yang efektif memerlukan integrasi berbagai disiplin ilmu dan perangkat pendukung, di mana salah satu komponen paling krusial dalam sistem pelayanan tersebut adalah perawat (Puspanegara *et al.*, 2023).

Rumah sakit memiliki beberapa unit pelayanan kesehatan, di antaranya rawat jalan, IGD, dan rawat inap. Ruang rawat inap, yang sering dikatakan sebagai ruang perawatan atau opname, merupakan tempat dimana pasien mendapatkan perawatan dari tenaga kesehatan profesional karena mengalami kondisi penyakit tertentu. Pada ruang ini, pasien menjalani masa perawatan sementara guna memperoleh fasilitas kesehatan meliputi observasi, diagnosis, pengobatan, tindakan keperawatan, serta proses rehabilitasi. Pelayanan rawat inap dilaksanakan dengan tim tenaga medis meliputi perawat dan dokter untuk bekerja secara terpadu dalam memberikan perawatan secara intensif kepada pasien. Sebagai institusi pelayanan kesehatan, rumah sakit perlu memberikan perhatian terhadap peran sumber daya manusia dalam menunjang kualitas layanan diberikan kepada pasien. Dengan demikian, perlindungan dan pemeliharaan kesehatan tenaga perawat merupakan aspek krusial bagi kelangsungan layanan rumah sakit. Hal ini dikarenakan perawat adalah bagian dari aset penting yang berkontribusi dalam mendukung kelancaran operasional pelayanan kesehatan rumah sakit. Perawat mempunyai peran penting dalam proses pelayanan kesehatan, sehingga keberadaan dan kinerjanya menjadi adalah komponen penentu dari segi mutu pelayanan yang diterima oleh pasien. Menurut Potter dan Perry dalam Taufan Agung P., (2021), Perawat ialah profesi yang memiliki kemampuan, ilmu, dan keahlian profesional dalam memberikan asuhan keperawatan kepada masyarakat, individu, dan keluarga, baik dalam keadaan sehat maupun sakit. Perawat berperan penting dalam memberikan layanan kesehatan yang holistik dengan memperhatikan aspek fisik, psikologis, sosial, dan spiritual pasien guna mencapai kesejahteraan yang optimal.

Tugas pokok Perawat memiliki peran penting dalam mendukung pemulihan kesehatan pasien, memelihara kondisi fisik, serta menjamin keselamatan pasien. Tanggung jawab tersebut menjadikan Perawat sangat mungkin mengalami stres akibat pekerjaan. Fungsi utama perawat di unit rawat inap terdiri dari bermacam aktivitas, antara lain: Menilai kondisi pasien dan mengolah data untuk menyusun diagnosis keperawatan, merencanakan dan melaksanakan intervensi keperawatan, dan memantau kondisi penderita secara langsung sebagai bagian dari praktik asuhan keperawatan. Di samping itu, perawat juga bertanggung jawab untuk mendokumentasikan seluruh proses asuhan yang diberikan kepada pasien. Dalam pelaksanaan tugasnya, perawat melaksanakan pekerjaan dengan sistem rotasi shift, umumnya menjalankan tugas dengan sistem shift yang bergantian. Perawat juga harus selalu siap siaga melalui sistem on call, serta bertanggung jawab untuk memastikan bahwa peralatan keperawatan dan medis selalu dalam kondisi siap pakai.

Work Fatigue adalah suatu kondisi yang dapat dirasakan oleh seseorang yang ditandai dengan penurunan daya tahan tubuh, menurunnya tingkat konsentrasi, berkurangnya nafsu makan, dan dapat menyebabkan tubuh menjadi lemah. *Work Fatigue* merupakan perasaan subjektif yang disertai dengan menurunnya efisiensi dan kebutuhan akan istirahat dalam bekerja (Lestari *et al.*, 2023). Tarwaka dalam Lestari *et al.*, (2023) menyatakan bahwa *work fatigue* adalah situasi di mana efisiensi, kemampuan bekerja, dan daya tahan tubuh mengalami penurunan. Kelelahan tidak dapat diabaikan dalam aktivitas manusia, karena manusia sebagai pekerja pada dasarnya memiliki keterbatasan dalam melakukan pekerjaan, seperti mengalami rasa lelah.

Penelitian ini dilaksanakan pada perawat yang bekerja di layanan rawat inap di rumah sakit umum Haji Medan, sebuah rumah sakit tingkat B yang ditetapkan menjadi termasuk rumah sakit rujukan utama dalam pelayanan kesehatan di wilayah Sumatera Utara dan wilayah tetangganya. Mengingat wilayah ini termasuk salah satu wilayah terbesar di Indonesia, jangkauan layanan kesehatan ini dapat disediakan jangkauan pelayanan rumah sakit masih cukup luas. Mengacu pada data profil rumah sakit, instalasi rawat inap di RSUD Haji Medan terdiri dari tujuh ruangan khusus, dengan total tenaga perawat sebanyak 283 orang.

Menurut Gunawan *et al.*, (2021) untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena permasalahan di dalam organisasi, dapat dilakukan survei awal terhadap 30 subjek penelitian. Berdasarkan hasil survei awal dilaksanakan melalui pemberian kuesioner kepada 30 perawat, diperoleh informasi mengenai perihal terkait permasalahan *work fatigue* sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Output Survei Awal *Work Fatigue* pada Perawat yang
bekerja di layanan Rawat Inap RSUD Haji Medan

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah
		Ya	%	Tidak	%	
1	Saya sering merasa tubuh lelah setelah bekerja.	19	63,3%	11	36,7%	30
2	Saya mudah merasa bingung ketika menghadapi banyak tugas.	18	60%	12	40%	30
3	Saya merasa motivasi saya menurun karena rasa lelah.	20	66,7%	10	33,3%	30
4	Jumlah tugas yang harus saya selesaikan dalam waktu tertentu terkadang membuat saya merasa lelah	22	73,3%	8	26,7%	30

Sumber: Survei awal *Work Fatigue* 2025

Berdasarkan hasil prasurvey tabel 1.1 terungkap bahwa mayoritas responden mengalami *Work Fatigue* pada berbagai aspek. Sebanyak 63,3% responden menyatakan sering merasa tubuh lelah setelah bekerja, yang menunjukkan tingginya tingkat kelelahan fisik. Pada aspek kelelahan mental, 60% responden mengaku mudah merasa bingung ketika menghadapi banyak tugas. Sementara itu, kelelahan emosional juga tampak cukup dominan, ditunjukkan oleh 66,7% responden yang menyatakan motivasi mereka menurun akibat rasa lelah. Indikator dengan persentase tertinggi adalah kelelahan akibat beban kerja, di mana 73,3% responden merasa beban kerja yang diterima membuat mereka cepat lelah. Secara keseluruhan, pra-survey ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami *Work Fatigue*.

Hasil survei awal ini sejalan dengan hasil wawancara dilakukan penulis dengan sejumlah perawat di instalasi rawat inap, diperoleh informasi bahwa sebagian perawat sering mengalami tanda-tanda kelelahan kerja selama menjalankan tugas. Salah seorang perawat menyatakan bahwa ia sering mengalami penurunan konsentrasi, terutama ketika melakukan pencatatan medis pada jam-jam akhir shift. Ia mengungkapkan bahwa fokusnya mudah terganggu dan membutuhkan waktu lebih lama untuk memastikan data yang dicatat sudah benar. Beberapa perawat lainnya mengungkapkan bahwa mereka sering merasakan rasa lelah yang ditunjukkan melalui ekspresi wajah yang tampak letih serta penurunan kecepatan dalam merespons kebutuhan pasien. Mereka menyebutkan bahwa kondisi ini biasanya muncul ketika beban pasien sedang tinggi atau ketika jadwal shift berlangsung secara berturut-turut tanpa jeda istirahat yang cukup. Selain itu, beberapa perawat juga mengeluhkan rasa mengantuk selama bekerja, terutama pada

shift malam, serta pegal pada bagian punggung dan kaki akibat banyaknya aktivitas fisik yang harus dilakukan seperti mengangkat pasien, berjalan cepat, dan berdiri dalam waktu lama. Kurangnya waktu istirahat karena padatnya jadwal kerja dan tingginya jumlah pasien juga menjadi faktor yang sering disebut sebagai penyebab kelelahan. Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa Tingginya beban kerja serta pola pengaturan shift yang kurang seimbang dapat mempengaruhi meningkatnya tingkat kelelahan kerja yang dialami oleh perawat. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efisiensi kerja serta kualitas standar pelayanan kesehatan yang disediakan bagi pasien.

Menurut Siddiq *et al.*, (2021) salah satu yang mempengaruhi *Work Fatigue* ialah shift kerja. Shift kerja adalah praktik pengaturan tenaga kerja organisasi untuk menyediakan layanan selama 24 jam penuh dalam seminggu. Oleh karena itu, *shift* kerja dilaksanakan dalam bentuk pembagian waktu kerja yang saling tumpang tindih berdasarkan periode waktu dan jadwal kerja organisasi, seperti *shift* pagi, sore, dan malam, atau siang dan malam. Dalam lingkungan rumah sakit maupun fasilitas perawatan, sistem *shift* kerja memiliki peran penting untuk memastikan kontinuitas pelayanan kepada pasien. Perawat memegang peranan vital dalam layanan kesehatan dan merupakan kelompok tenaga kerja terbesar dalam industri kesehatan (Sheraz khan & Sultan, 2022).

Tabel 1. 2
Jadwal Shift Kerja Rumah Sakit Haji Medan

No	Keterangan	Jam Kerja
1.	Shift Pagi	08.00 s/d 14.30
2.	Shift Siang	14.30 s/d 21.00
3.	Shift Malam	21.00 s/d 08.00

Sumber: RSU Haji Medan

Perawat di RSUD Haji Medan menerapkan sistem kerja pembagian shift menjadi tiga bagian jadwal utama: pagi (08.00-14.30), sore (14.30-21.00), dan malam (21.00-08.00). Durasi jadwal malam yang panjang (10 jam) dibandingkan jadwal pagi dan sore (6.5 jam) merupakan hal yang perlu dicermati, karena durasi kerja yang lebih panjang pada malam hari memiliki potensi dampak yang lebih besar terhadap kondisi fisik dan psikologis perawat.

Berdasarkan survei awal yang dilaksanakan menggunakan kuesioner pada 30 perawat, Sehingga diperoleh informasi mengenai permasalahan terkait *Shift Kerja* sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Output survei awal *Shift Kerja* pada Perawat yang bekerja di layanan Rawat Inap RSUD Haji Medan

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah
		Ya	%	Tidak	%	
1	Saya merasa pola waktu kerja yang saya jalani memengaruhi kondisi tubuh saya.	20	66,7%	10	33,3%	30
2	Saya merasa jenis shift malam lebih melelahkan dibanding shift lainnya.	18	60%	12	40%	30
3	Jadwal kerja saya sering berubah secara mendadak.	20	66,7%	10	33,3%	30
4	Saya merasa waktu istirahat antar shift tidak cukup untuk memulihkan tenaga sebelum bekerja kembali.	23	76,7%	7	23,3%	30

Sumber: Survei awal *Shift Kerja* 2025

Berdasarkan hasil prasurvei tabel 1.3 temuan tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden merasakan dampak dari pelaksanaan sistem shift kerja. Sebanyak 66,7% responden menyatakan bahwa pola waktu kerja yang mereka jalani memengaruhi kondisi tubuh, menunjukkan bahwa penjadwalan waktu kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kesehatan fisik. Selain itu, 60% responden

merasa bahwa *shift* malam lebih melelahkan dibandingkan *shift* lainnya, sehingga jenis *shift* tertentu terbukti memberikan beban kerja yang lebih berat. Untuk indikator ketidakteraturan jadwal kerja, hanya 66,7% responden yang menyatakan jadwal mereka sering berubah secara mendadak, sedangkan mayoritas 33,7% tidak mengalaminya, yang berarti ketidakteraturan jadwal bukan faktor dominan dalam kelelahan. Namun, pada indikator waktu istirahat, sebanyak 76,7% responden merasa waktu istirahat antar *shift* tidak cukup untuk memulihkan tenaga, menjadikan kurangnya waktu istirahat sebagai faktor paling signifikan yang mempengaruhi kondisi pekerja. Secara keseluruhan, pra-survey ini menunjukkan bahwa pola waktu kerja, jenis *shift*, dan khususnya kurangnya waktu istirahat merupakan aspek penting yang berpotensi menimbulkan kelelahan bagi pekerja dengan sistem *shift*.

Hal ini juga didukung oleh informasi yang diperoleh melalui wawancara dengan beberapa perawat, terlihat bahwa sistem *shift* kerja memang memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kondisi mereka saat bekerja. Sebagian perawat mengaku bahwa pola waktu kerja yang dijalani sering membuat tubuh mereka terasa cepat lelah. Mereka menyampaikan bahwa setelah menjalani beberapa *shift* berturut-turut, terutama ketika jumlah pasien sedang tinggi, tubuh mereka membutuhkan waktu lebih lama untuk kembali fit. Beberapa perawat juga menuturkan bahwa *shift* malam adalah bagian yang paling berat. Mereka mengatakan bahwa bekerja di malam hari membuat ritme tubuh berubah sehingga rasa kantuk sulit dihindari. Selain itu, energi pun lebih cepat menurun karena tubuh secara alami seharusnya beristirahat pada waktu tersebut. Akibatnya, mereka merasa *shift* malam jauh lebih melelahkan dibandingkan *shift* pagi maupun sore. Ketika ditanya mengenai

perubahan jadwal, sebagian perawat mengaku pernah mengalami jadwal yang berubah mendadak, namun sebagian lainnya mengatakan hal tersebut jarang terjadi. Dari sini terlihat bahwa ketidakteraturan jadwal tidak dirasakan semua perawat secara merata. Hal yang paling banyak dikeluhkan adalah waktu istirahat antar shift yang dirasa kurang memadai. Beberapa perawat mengatakan bahwa meskipun sudah mendapatkan waktu istirahat, rasanya tetap belum cukup untuk memulihkan tenaga, terutama setelah menjalani *shift* panjang atau shift malam. Akibatnya, ketika masuk ke *shift* berikutnya, tubuh mereka masih terasa lelah. Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa pola waktu kerja, jenis *shift* yang dijalani, dan terutama keterbatasan waktu istirahat menjadi faktor yang paling memengaruhi tingkat kelelahan perawat dalam sistem kerja *shift*.

Menurut Hilda Piaster *et al.*, (2024) bahwa beban kerja berperan dalam munculnya work fatigue. Tingginya beban kerja dapat memengaruhi kemampuan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien. Beban kerja ialah salah satu faktor memengaruhi kapasitas perawat dalam menjalankan asuhan keperawatan kepada pasien. Berbagai kewajiban dalam praktik keperawatan, seperti menangani pasien dengan status kesehatan khusus yang beragam, dapat menjadi tuntutan kerjacukup berat bagi perawat. Peningkatan beban kerja berpotensi menimbulkan kelelahan kerja pada tenaga perawat. yang kemudian dapat menurunkan kinerja serta naiknya potensi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Ini di pertegas dalam penelitian Hilda Piaster *et al.*, (2024) yang menunjukkan adanya hubungannya beban kerja pada tingkat *Work Fatigue*. Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja. Kondisi tersebut terjadi karena tuntutan pekerjaan yang

berlebihan dan durasi kerja yang panjang dapat menyebabkan kelelahan fisik, emosional, serta penurunan motivasi dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Hasil survei awal yang dilakukan terhadap 30 perawat melalui penyebaran kuesioner, diketahui bahwa permasalahan terkait beban kerja yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. 4
Output Survei Awal Beban Kerja pada Perawat yang bekerja di Rawat Inap
RSU Haji Medan

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah
		Ya	%	Tidak	%	
1	Ketersediaan tenaga perawat saat ini dianggap cukup untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang ada.	7	23,3%	23	76,7%	30
2	Saya sering merasa terburu-buru karena banyaknya pasien dan tugas yang harus diselesaikan.	18	60%	12	40%	30
3	Tekanan untuk mencapai target pekerjaan terkadang membuat saya merasa stres.	24	80%	6	20%	30

Sumber: Survei awal Beban Kerja 2025

Berdasarkan hasil prasurvei tabel 1.4 berdasarkan data hasil urvei awal, dapat dterlihat pada item pertama mengenai kecukupan ketersediaan perawat dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan, responden menjawab ya sebesar 23,3%, lebih rendah daripada responden menjawab tidak yaitu sebanyak 76,7%. Hal tersebut menggambarkan bahwa mayoritas perawat menilai kapasitas tenaga perawat saat ini belum mampu menangani volume pekerjaan yang ada. Pada pernyataan kedua mengenai perasaan terburu-buru akibat banyaknya pasien dan tugas yang harus diselesaikan, responden menjawab ya sebanyak 60%, lebih besar dari pada responden menjawab tidak sebesar 40%. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat sering merasakan tekanan waktu dalam menyelesaikan tugas

yang diberikan. Sementara itu, pada pernyataan ketiga mengenai kejelasan target kerja yang ditetapkan oleh unit kerja, responden menjawab ya sebanyak 80%, lebih besar dibandingkan responden menjawab tidak sebanyak 20%. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat menilai target kerja yang diberikan sudah cukup jelas dan dapat dipahami. Berdasarkan keseluruhan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dialami perawat masih menjadi fokus penting. Hal ini terlihat dari persepsi sebagian besar responden yang menilai jumlah tenaga perawat belum memadai untuk menangani pekerjaan yang ada, sehingga perawat sering harus bekerja dengan cepat untuk menyelesaikan berbagai tugas. Selain itu, tuntutan untuk mencapai target pekerjaan juga berpotensi menimbulkan tekanan yang berpotensi memicu timbulnya stres kerja pada perawat.

Melalui wawancara dengan kepala ruang keperawatan dan sejumlah perawat pada unit rawat inap rumah sakit umum Haji Medan terkait beban kerja, perawat mengalami kemaikan beban kerja yang tugas perawat menjadi berat karena jumlah mereka tidak memadai untuk menanggulangi jumlah pasien, yaitu 1 perawat menangani 7–10 pasien. Menurut c sehingga kualitas pelayanan dapat dipertahankan, di mana pada RSU Haji medan sudah melebihi standar tersebut dan serta banyaknya tugas harus diselesaikan menjadi termasuk faktor yang menambah beban kerja perawat. Keterbatasan jumlah tenaga perawat di instalasi rawat inap menyebabkan berbagai tugas yang ada harus ditangani oleh jumlah perawat yang terbatas, sehingga beban kerja yang ditanggung menjadi semakin berat. Selain itu, perawat juga sering menghadapi pasien dengan kondisi emosional yang tidak stabil serta kurang kooperatif, seperti menolak untuk mengonsumsi obat, tetap mengonsumsi makanan yang tidak dianjurkan, menolak tindakan penyuntikan, atau

meminta untuk segera dipulangkan. Kondisi tersebut dapat menyulitkan perawat dalam melaksanakan aktivitas keperawatan secara optimal. Di samping itu, berbagai keluhan serta tekanan yang datang dari keluarga pasien turut menambah tekanan pekerjaan yang dirasakan oleh perawat. Situasi tersebut turut menambah tekanan kerja yang dirasakan perawat saat menjalankan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti bermaksud untuk keperluan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Shift* Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Work Fatigue* Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Haji Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Hasil pemaparan di atas, penulis mengidentifikasi sejumlah permasalahan yang berhubungan dengan work fatigue, *shift* kerja, dan beban kerja pada instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Haji Medan berikut ini:

1. Perawat mengalami *Work Fatigue* yang diakibatkan beban kerja yang berlebihan.
2. Shift kerja instalasi rawat inap RSU Haji Medan mengalami perubahan jadwal shift secara mendadak.
3. Perawat mendapatkan beban kerja yang tinggi karena rata-rata perawat menangani 7 – 10 pasien dalam satu shift serta banyak pekerjaan yang harus di selesaikan.

1.3 Pembatasan Masalah

Hasil pemaparan latar belakang yang telah diidentifikasi sebelumnya, guna menjaga agar penelitian tetap terarah, fokus, dan tidak meluas, maka cakupan Ruang lingkup penelitian mencakup pengaruh shift kerja dan beban kerja terhadap *work fatigue* pada perawat instalasi rawat inap rumah sakit umum Haji Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Mengacu pada batasan masalah yang telah diuraikan, maka di dapat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh *shift* kerja terhadap *work fatigue* pada perawat instalasi rawat inap RSU Haji Medan?
2. Adakah pengaruh beban kerja terhadap *work fatigue* pada perawat instalasi rawat inap RSU Haji Medan?
3. Apakah *shift* kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap *work fatigue* pada perawat instalasi rawat inap RSU Haji Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari uraian rumusan masalah di atas, adapun penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh shift kerja terhadap *work fatigue* pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Umum Haji Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *work fatigue* pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Umum Haji Medan.

3. Untuk mengetahui pengaruh shift kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *work fatigue* pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Umum Haji Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Kontribusi penelitian ini terhadap praktik dan ilmu pengetahuan antara lain:

1. Untuk Peneliti

Diharapkan melalui penelitian ini, penulis memperoleh tambahan wawasan, ilmu, dan pengetahuan, serta menjadi sarana dalam mengimplementasikan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat mengembangkan kemampuan penulis dalam melakukan penelitian ilmiah.

2. Untuk Rumah Sakit Umum Haji Medan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang bermanfaat pada pihak Rumah Sakit Umum Haji Medan dalam mengelola sistem *shift* kerja dan beban kerja perawat guna meminimalkan terjadinya *work fatigue*.

3. Untuk Universitas Negeri Medan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, referensi dan sumber pengetahuan yang berhubungan dengan *shift* kerja, beban kerja, serta *work fatigue* perawat.

4. Untuk Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi studi lanjutan yang meneliti pengaruh shift kerja, beban kerja, dan *work fatigue* pada perawat.