

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Usia tenaga kerja di Instalasi Gizi Rumah Sakit Paru Dr. Ario Wirawan Salatiga dengan kategori dewasa tua >30 tahun sebanyak 31 orang (67,4), sedangkan kategori dewasa muda 18-30 tahun sebanyak 15 orang (32,6). Usia minimal tenaga kerja di Instalasi Gizi yaitu 18 tahun, usia maksimal tenaga kerja di Instalasi yaitu 57 tahun, simpang baku usia yaitu 11,07 dan rata-rata usia yaitu 37 tahun.
2. Kecukupan energi pada tenaga kerja di Instalasi Gizi Rumah Sakit Paru Dr. Ario Wirawan Salatiga dengan kategori kurang sebanyak 14 orang (30,4%), kategori cukup sebanyak 18 orang (39,1%), dan kategori lebih sebanyak 14 orang (30,4%).
3. Kecukupan protein pada tenaga kerja di Instalasi Gizi Rumah Sakit Paru Dr. Ario Wirawan Salatiga dengan kategori kurang sebanyak 15 orang (32,6%), kategori cukup sebanyak 9 orang (19,6%), sedangkan kategori lebih sebanyak 22 orang (47,8%).
4. Kecukupan lemak pada tenaga kerja di Instalasi Gizi Rumah Sakit Paru Dr. Ario Wirawan Salatiga dengan kategori kurang sebanyak 15 orang (32,6%), kategori cukup sebanyak 9 orang (19,6%), sedangkan kategori lebih sebanyak 22 orang (47,8%).
5. Kecukupan karbohidrat pada tenaga kerja di Instalasi Gizi Rumah Sakit Paru Dr. Ario Wirawan Salatiga dengan kategori kurang sebanyak 13 orang (28,3%), kategori cukup sebanyak 16 orang (37%), dan kategori lebih sebanyak 17 orang (34,8%).
6. Kecukupan cairan pada tenaga kerja di Instalasi Gizi Rumah Sakit Paru Dr. Ario Wirawan Salatiga dengan kategori tidak cukup sebanyak 44 orang (97,5%), sedangkan kategori cukup sebanyak 2 orang (4,3%).
7. Status gizi pada tenaga kerja di Instalasi Gizi Rumah Sakit Paru Dr. Ario Wirawan Salatiga dengan kategori tidak normal sebanyak 31 orang (67,4%), sedangkan kategori normal sebanyak 15 orang (32,6%).

8. Riwayat penyakit pada tenaga kerja di Instalasi Gizi Rumah Sakit Paru Dr. Ario Wirawan Salatiga dengan kategori ada sebanyak 5 orang (10,9%), sedangkan kategori tidak ada sebanyak 41 orang (89,1%).
9. Beban kerja pada tenaga kerja di Instalasi Gizi Rumah Sakit Paru Dr. Ario Wirawan Salatiga dengan kategorisedang sebanyak 2 orang (4,4) ringan sebanyak 44 orang (95,6%).
10. Suhu pada tenaga kerja di Instalasi Gizi Rumah Sakit Paru Dr. Ario Wirawan Salatiga dengan kategori tidak sesuai sebanyak 0 orang (0,0%) sedangkan kategori sesuai sebanyak 46 orang (100%).
11. Lama kerja tenaga kerja di Instalasi Gizi Rumah Sakit Paru Dr. Ario Wirawan Salatiga dengan kategori ≥ 6 tahun sebanyak 25 orang (54,3%), sedangkan < 6 tahun sebanyak 21 orang (45,7).
12. Tidak ada hubungan yang signifikan antara usia dengan kelelahan kerja ($p = 0.716$).
13. Tidak ada hubungan yang signifikan antara kecukupan energi dengan kelelahan kerja ($p = 0.871$).
14. Tidak ada hubungan yang signifikan antara kecukupan protein dengan kelelahan kerja ($p = 0.859$).
15. Tidak ada hubungan yang signifikan antara kecukupan lemak dengan kelelahan kerja ($p = 0.254$).
16. Tidak ada hubungan yang signifikan antara kecukupan karbohidrat dengan kelelahan kerja ($p = 0.880$).
17. Tidak ada hubungan yang signifikan antara kecukupan cairan dengan kelelahan kerja ($p = 0.239$).
18. Tidak ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kelelahan kerja ($p = 0.239$).
19. Tidak ada hubungan yang signifikan antara status gizi dengan kelelahan kerja ($p = 0.829$).
20. Ada hubungan yang signifikan antara riwayat penyakit dengan kelelahan kerja ($p = 0.007$).
21. Tidak ada hubungan yang signifikan antara lama kerja dengan kelelahan kerja ($p = 0.716$).

22. Tidak ada hubungan yang signifikan antara suhu dengan kelelahan kelelahan kerja ($p=0.474$).

B. Saran

1. Bagi Responden

Bagi responden/tenaga kerja diharapkan untuk terus dapat memperhatikan asupan makan sehari-hari seperti asupan energi, asupan protein, asupan lemak, asupan karbohidrat dan asupan cairan serta bagi responden yang memiliki riwayat penyakit diharapkan menjaga kesehatan pribadi dan tetap menjaga status gizi agar dapat mengelola beban kerja dengan baik dan menghindari kelelahan berlebih.

2. Bagi Institusi Kesehatan

Bagi institusi kesehatan diharapkan untuk mengatur pembagian tugas sesuai dengan kapasitas dan kemampuan tenaga kerja, dan menyediakan pelatihan dan penyuluhan terkait manajemen kelelahan kerja agar tenaga kerja mengenal faktor resiko dan cara pencegahannya, sehingga dapat meminimalisir dampak negatif terhadap kesehatan dan produktivitas kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk melengkapi analisis dengan mengeksplorasi faktor resiko lain yang belum dibahas secara mendalam.