

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti bahas mengenai “faktor- faktor yang mempengaruhi *turnover intention* perawat di rumah sakit swasta di Purwokerto tahun 2024, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden adalah perempuan sebanyak 81%, mayoritas responden berusia di bawah 30 tahun sebanyak 63% serta masa kerja perawat juga mayoritas kurang dari 5 tahun, yaitu 63%,.
2. Distribusi frekuensi *turnover intention* mayoritas responden tidak berniat keluar sejumlah (52%), beban kerja perawat mayoritas responden mengalami beban berat sejumlah 56%, mayoritas responden mengalami tidak stres kerja sejumlah 55%, *perceived organizational support* perawat mayoritas didukung oleh tempat bekerja sejumlah 66%, mayoritas responden merasa kompensasi yang diterimanya tidak cukup sejumlah 60% serta mayoritas responden merasa puas dalam pekerjaannya sejumlah 74,%.
3. Ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan *turnover intention* perawat ($p<0,05$).
4. Ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention* perawat ($p<0,05$).
5. Ada hubungan yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention* perawat ($p<0,05$).
6. Ada hubungan yang signifikan antara Kompensasi dengan *turnover intention* perawat ($p<0,05$).
7. Ada hubungan yang signifikan antara Kepuasan dengan *turnover intention* perawat ($p<0,05$).
8. Stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

B. Implikasi dan Saran

Dalam sebuah penelitian, seseorang peneliti harus mampu memberikan sesuatu yang berguna ataupun manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, instansi atau lembaga, komunitas serta berbagai pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. Setelah peneliti menyelesaikan pembahasan pada tesis ini, maka saran – saran yang peneliti berikan setelah meneliti permasalahan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit

Rumah sakit perlu mengelola beban kerja secara seimbang dengan melakukan evaluasi jadwal dan jumlah tenaga, serta memberikan pelatihan dan pendampingan dalam penggunaan sistem informasi manajemen rumah sakit (SIMRS) agar tidak menambah beban teknis. Selain itu, dukungan psikososial seperti layanan konseling dan program manajemen stres sangat penting untuk menjaga kesehatan mental perawat. Komunikasi yang baik antar tim dan penghargaan atas kinerja juga dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas perawat.

2. Bagi Pemerintah

Pemerintah perlu memastikan implementasi yang optimal dari Undang-Undang Kesehatan No. 17 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah No. 28 Tahun 2024 sebagai landasan hukum yang kuat dalam pengelolaan sumber daya manusia kesehatan, termasuk perawat. Regulasi ini harus diikuti dengan aturan teknis yang jelas untuk mengatur kesejahteraan, pengembangan karir, dan perlindungan tenaga perawat agar dapat menekan turnover intention.

3. Bagi Peneliti

Sebaiknya penelitian selanjutnya dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan aplikatif mengenai *commitment orientation* dan *organizational commitment* penting untuk diteliti karena keduanya berperan krusial dalam menentukan kinerja, loyalitas, dan retensi karyawan dalam organisasi karena terdapat keterikatan terhadap organisasi.

4. Bagi Institusi

Rumah Sakit perlu mengelola beban kerja perawat secara proporsional agar tidak menimbulkan stres berlebihan yang dapat meningkatkan niat keluar (*turnover intention*). Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung menjadi kunci dalam mempertahankan tenaga perawat.

5. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model teoritis yang mengintegrasikan berbagai faktor yang mempengaruhi turnover intention perawat, seperti karakteristik individu (usia, masa kerja, status kerja), kepuasan kerja, beban kerja, kualitas kehidupan kerja, dan dukungan organisasi. Model yang komprehensif ini dapat membantu memahami interaksi antar faktor dan dampaknya terhadap niat keluar perawat secara lebih mendalam.

