

## BAB VII

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Sebagian besar perawat yang bekerja di Rumah Sakit Universitas Andalas berada pada usia muda dengan rentang usia 20-30 tahun, pendidikan terakhir S1/Ners, dan belum menikah. Hampir seluruh perawat berjenis kelamin perempuan, lama kerja < 4 tahun, dan memiliki status kepegawaian sebagai tenaga harian lepas
2. Sebagian besar perawat yang bekerja di Rumah Sakit Universitas Andalas memiliki intensi *turnover* yang rendah pada tahun 2024
3. Sebagian besar perawat yang bekerja di rumah sakit Universitas Andalas memiliki beban kerja yang tinggi pada tahun 2024
4. Sebagian besar perawat yang bekerja di Rumah Sakit Universitas Andalas memiliki iklim organisasi yang baik pada tahun 2024
5. Terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan intensi *turnover* perawat di Rumah Sakit Universitas Andalas tahun 2024
6. Terdapat hubungan yang bermakna antara iklim organisasi dengan intensi *turnover* perawat di Rumah Sakit Universitas Andalas tahun 2024.

## B. Saran

### 1. Bagi Rumah Sakit

- a. Diharapkan terdapatnya pengadaan diskusi atau evaluasi yang dilakukan oleh katim, karu, ataupun pihak manajerial secara bertingkat yang dilakukan rutin mengenai hal yang diinginkan, hambatan, kendala, dan kesesuaian lingkungan internal yang dihadapi perawat selama bekerja sehingga faktor-faktor yang dapat mengakibatkan terjadinya *turnover*, seperti persepsi beban kerja yang tinggi dan iklim organisasi yang kurang baik dapat dihindari.
- b. Diharapkan kepada pihak manajerial rumah sakit dapat memperbaiki iklim organisasi dengan memberikan pemerataan pengakuan (*reward*) yang diberikan kepada perawat untuk semua unit dan memperbaharui SOP secara rutin serta membuat prosedur yang tidak memiliki SOP agar terdapat kejelasan dari tanggung jawab dan terhindar dari malpraktek.

### 2. Bagi Instansi Pendidikan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi tambahan dan bahan masukkan dalam pengembangan ilmu keperawatan pada mata kuliah manajemen keperawatan khususnya yang berkaitan dengan persepsi beban kerja, iklim organisasi, dan intensi *turnover* perawat sehingga nantinya perawat bisa menjadi manajer yang mampu mengatasi *turnover* agar tidak mengakibatkan kerugian baik bagi rumah sakit ataupun pasien

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Harapan bagi peneliti selanjutnya untuk mengukur beban kerja perawat dengan cara observasi sehingga diketahui apakah beban kerja yang diterima perawat sesuai dalam batas yang diterima dan juga peneliti selanjutnya dapat meneliti tentang faktor lain yang dapat mengakibatkan intensi *turnover* pada perawat.

