

BAB VII

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perawat di Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Kota Padang didominasi oleh kelompok usia produktif 31-40 tahun (59,7%), berjenis kelamin perempuan (83,6%), berpendidikan D3 Keperawatan (76,1%), memiliki masa kerja >3 tahun (91,0%), berstatus menikah (82,1%), dan berstatus kepegawaian PPPK (59,7%). Karakteristik ini secara kolektif membentuk kerentanan terhadap *turnover intention*,
2. Sebagian besar perawat yang bekerja di Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Kota Padang memiliki *turnover intention* yang tinggi pada tahun 2025
3. Sebagian besar perawat yang bekerja di rumah sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Kota Padang memiliki beban kerja yang rendah pada tahun 2025
4. Terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Kota Padang tahun 2025

B. Saran

1. Bagi Rumah Sakit

Bagi Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Kota Padang, upaya menurunkan *turnover intention* perawat perlu dilakukan secara komprehensif dengan mengatasi akar masalah yang teridentifikasi. Manajemen rumah sakit harus melakukan audit beban kerja secara berkala, menyesuaikan rasio perawat-pasien sesuai standar Kementerian Kesehatan terutama di unit dengan BOR tinggi, serta mempercepat digitalisasi dokumentasi untuk mengurangi tugas non-klinis.

2. Bagi Instansi Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat diintegrasikan ke dalam materi pembelajaran mata kuliah yang relevan, seperti Manajemen Keperawatan dan Kepemimpinan Keperawatan, khususnya pada topik Manajemen SDM Keperawatan, Strategi Retensi Tenaga Kerja, dan Analisis *Turnover Intention*. Studi kasus yang diambil dari hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan ajar untuk mengajarkan mahasiswa tentang identifikasi faktor penyebab *turnover intention* dan pengembangan strategi penanganannya yang berbasis bukti dalam konteks rumah sakit di Indonesia.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk melakukan penelitian yang mengkaji faktor lain yang berpotensi memengaruhi *turnover intention* seperti gaya

kepemimpinan, iklim keselamatan pasien, budaya organisasi, dukungan sosial, dan keseimbangan kerja pribadi. Hal ini penting karena tingginya angka *turnover intention* tidak sepenuhnya dapat dijelaskan oleh beban kerja saja. Penelitian dengan pendekatan kualitatif sangat direkomendasikan untuk menggali pengalaman subjektif perawat terkait status kepegawaian dan beban ganda gender, serta penelitian longitudinal untuk melihat perubahan *turnover intention* dari waktu ke waktu dan mengevaluasi efektivitas intervensi yang diterapkan.

