

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai gambaran *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Swasta di Kota Padang, dapat disimpulkan bahwa secara umum *turnover intention* perawat Rumah Sakit Swasta di Kota Padang berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki niat yang lemah untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil perawat yang berada pada kategori sedang dan tinggi, yang menunjukkan adanya potensi niat keluar yang perlu mendapat perhatian.

Rendahnya *turnover intention* dalam penelitian ini didukung oleh tiga dimensi yang memiliki nilai di bawah rata-rata total, yaitu status sosial subjektif, orientasi pribadi, dan budaya organisasi. Ketiga dimensi tersebut menunjukkan bahwa perawat merasa cukup dihargai dalam pekerjaannya, mampu menyesuaikan antara tuntutan kerja dengan kebutuhan pribadi, serta berada dalam lingkungan kerja yang relatif kondusif. Kondisi ini berperan sebagai faktor protektif yang menekan munculnya niat untuk keluar dari pekerjaan.

Sebaliknya, terdapat dua dimensi yang memiliki nilai di atas rata-rata total, yaitu ekspektasi dan jenjang karier. Hal ini menunjukkan bahwa perawat memiliki harapan yang tinggi terhadap imbalan, penghargaan, serta peluang pengembangan karier di dalam organisasi. Meskipun demikian, tingginya ekspektasi tersebut belum menyebabkan meningkatnya *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa

harapan perawat masih dapat terpenuhi atau dikelola dengan baik oleh organisasi. Namun, kedua dimensi ini tetap perlu diperhatikan karena berpotensi meningkatkan niat keluar apabila tidak direspons secara optimal.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan adanya perbedaan *turnover intention* berdasarkan karakteristik demografis. Perawat dengan usia dewasa awal, perempuan, sudah menikah, masa kerja yang lebih singkat, status kepegawaian kontrak, serta yang bekerja di unit dengan beban kerja tinggi seperti ICU dan IGD cenderung memiliki *turnover intention* yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa faktor individu dan kondisi kerja turut memengaruhi munculnya niat untuk keluar dari organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menggambarkan bahwa rendahnya *turnover intention* pada perawat rumah sakit swasta di Kota Padang dipengaruhi oleh kondisi kerja yang relatif mendukung serta adanya pemenuhan kebutuhan dan harapan perawat. Namun, organisasi tetap perlu memperhatikan aspek ekspektasi dan pengembangan karier, serta kelompok perawat dengan risiko tinggi, agar *turnover intention* tetap dapat dipertahankan pada tingkat yang rendah.

5.2 Saran

Pada hasil penelitian ini, terdapat saran yang menjadi bahan pertimbangan untuk berbagai pihak, antara lain:

5.2.1 Saran Metodologis

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran metodologis yang peneliti berikan supaya bisa dijadikan pertimbangan pada penelitian selanjutnya, yaitu :

1. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, sehingga belum dapat menjelaskan hubungan sebab-akibat maupun faktor prediktor yang memengaruhi *turnover intention*. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain korelasional atau eksplanatori agar dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang secara signifikan memengaruhi *turnover intention* dan tidak hanya menggambarkan tingkatannya secara deskriptif.
2. Pada penelitian ini menggambarkan *turnover intention* pada perawat rumah sakit swasta di Kota Padang. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan subjek dan konteks yang berbeda, seperti perawat di rumah sakit pemerintah atau wilayah lain, agar diperoleh gambaran *turnover intention* yang lebih luas dan komprehensif.

5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa saran praktis yang berkaitan dengan penelitian ini :

1. Bagi Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat disarankan untuk secara aktif mengevaluasi perkembangan karir dan menyusun rencana perkembangan karir, serta berdiskusi dengan atasan mengenai peluang karier yang tersedia di rumah sakit. Dengan demikian, harapan yang dimiliki tetap selaras dengan kondisi organisasi sehingga komitmen terhadap pekerjaan dapat terus dipertahankan dan *turnover intention* tetap berada pada tingkat rendah.

2. Bagi Manajemen Rumah Sakit

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Rumah Sakit perlu memberikan kejelasan mengenai jenjang karier, sistem promosi, dan peluang pengembangan profesional bagi perawat. Rumah sakit perlu menyusun jalur karier yang transparan, menyediakan pelatihan dan pendidikan berkelanjutan, serta memberikan umpan balik kinerja secara rutin agar ekspektasi perawat terhadap pekerjaan dapat dikelola dengan baik.

