

BAB VII

PENUTUP

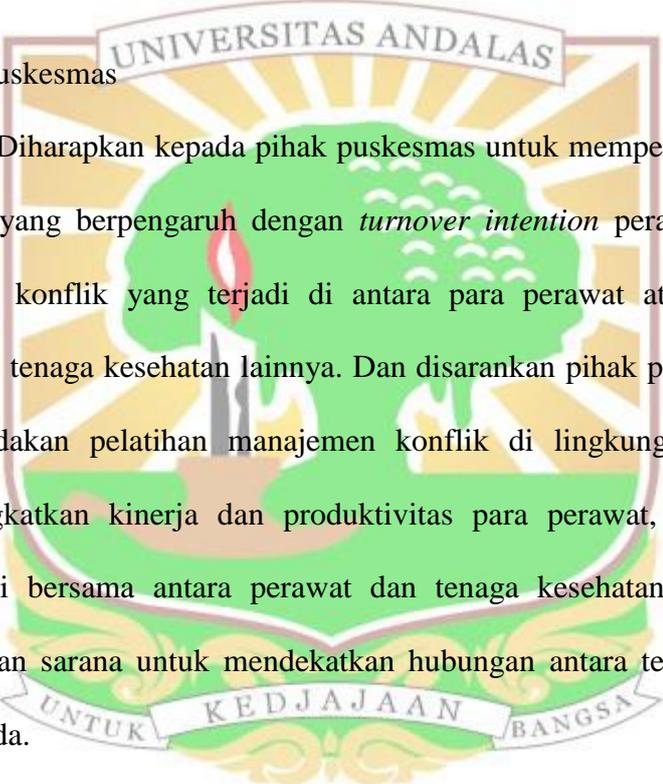
A. Kesimpulan

1. Hampir separuh perawat berusia 36-45 tahun (dewasa akhir). Sebagian besar perawat adalah perempuan. Perawat sebagian besar telah menikah. Tingkat pendidikan perawat sebagian besar adalah DIII keperawatan. Lebih dari separuh perawat berstatus PNS dan hampir separuh perawat mempunyai masa kerja 0-10 tahun.
2. Lebih dari separuh perawat memiliki *turnover intention* yang tinggi.
3. Lebih dari separuh perawat mempunyai manajemen konflik kompetisi yang rendah. Sebagian besar perawat mempunyai manajemen konflik kolaborasi yang sedang. Lebih dari separuh perawat mempunyai manajemen konflik kompromi yang sedang. Lebih dari separuh perawat mempunyai manajemen konflik menghindar yang tinggi. Sebagian besar perawat mempunyai manajemen konflik akomodasi yang tinggi.
4. Tidak ada hubungan yang bermakna antara manajemen konflik kompetisi dengan *turnover intention* perawat di Puskesmas Kota Padang.
5. Tidak ada hubungan yang bermakna antara manajemen konflik kolaborasi dengan *turnover intention* perawat di Puskesmas Kota Padang.
6. Tidak ada hubungan yang bermakna antara manajemen konflik kompromi dengan *turnover intention* perawat di Puskesmas Kota Padang.

7. Tidak ada hubungan yang bermakna antara manajemen konflik menghindar dengan *turnover intention* perawat di Puskesmas Kota Padang.
8. Ada hubungan yang bermakna antara manajemen konflik akomodasi dengan *turnover intention* perawat di Puskesmas Kota Padang.

B. Saran

1. Bagi Puskesmas



Diharapkan kepada pihak puskesmas untuk memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh dengan *turnover intention* perawat khususnya tingkat konflik yang terjadi di antara para perawat ataupun perawat dengan tenaga kesehatan lainnya. Dan disarankan pihak puskesmas dapat mengadakan pelatihan manajemen konflik di lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja dan produktivitas para perawat, serta kegiatan rekreasi bersama antara perawat dan tenaga kesehatan lainnya dapat dijadikan sarana untuk mendekatkan hubungan antara tenaga kesehatan yang ada.

2. Bagi instansi pendidikan

Untuk proses pendidikan diharapkan membentuk pola motivasi yang dapat diterapkan pada peserta didik sejak dini, dan peserta didik mendapat pengetahuan tentang pentingnya strategi manajemen konflik yang efektif, sehingga menghasilkan perawat yang memiliki dedikasi dan

jiwa manajerial yang tinggi dalam proses pelayanan keperawatan dan manajemen keperawatan.

3. Bagi peneliti selanjutnya dan penelitian

Agar peneliti berikutnya meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* serta melakukan penelitian dengan metode penelitian lain, sehingga mutu pelayanan puskesmas yang optimal dapat dicapai dengan baik.

