

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan dengan judul penelitian “**Faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di ruang rawat inap RS TK III Dr. Reksodiwiry Padang**”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lebih dari separuh (52,8%) perawat memiliki *turnover intention* tinggi di ruang rawat inap Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiry Padang Tahun 2024.
2. Kurang dari separuh (32,1%) perawat merasa tidak puas terhadap kepuasan kerja di ruang rawat inap Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiry Padang Tahun 2024.
3. Kurang dari separuh (41,5%) perawat memiliki stres kerja tinggi di ruang rawat inap Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiry Padang Tahun 2024.
4. Lebih dari separuh (56,6%) perawat merasa budaya organisasi kurang baik di ruang rawat inap Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiry Padang Tahun 2024.
5. Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* yaitu *p-value* 0,035 ($p \leq 0,05$) pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiry Padang Tahun 2024.
6. Terdapat hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* yaitu *p-value* 0,030 ($p \leq 0,05$) pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiry Padang Tahun 2024.

7. Terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan yaitu *p-value* 0,016 ($p \leq 0,05$) *turnover intention* pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Padang Tahun 2024.

B. Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi kepuasan kerja dan *turnover intention* di kalangan perawat dengan fokus pada aspek-aspek seperti beban kerja, kualitas komunikasi internal, dan efektivitas program pengembangan profesional. Penelitian lebih lanjut juga dapat mengeksplorasi peran dukungan sosial dan strategi manajemen stres yang lebih terperinci dalam memitigasi dampak negatif dari stres kerja. Selain itu, disarankan agar penelitian menganalisis perubahan dalam kepuasan kerja dan *turnover intention* seiring waktu dan implementasi kebijakan baru. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan aplikatif untuk merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan retensi perawat dan kualitas lingkungan kerja.

2. Bagi STIKes Alifah Padang

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber bahan pembelajaran dalam mata kuliah keperawatan manajemen dan sebagai sumber bacaan untuk menambah wawasan bagi mahasiswa keperawatan dalam melakukan penelitian selanjutnya tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* pada perawat di ruang rawat inap.

3. Bagi Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Padang

Diharapkan rumah sakit dapat menggunakan temuan ini sebagai bahan evaluasi dalam menyusun strategi untuk mengurangi tingkat *turnover* di kalangan perawat. Upaya ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja melalui revisi struktur gaji, menyediakan peluang pengembangan karir, serta memberikan apresiasi yang memadai bagi perawat. Selain itu, penting bagi rumah sakit untuk mengurangi stres kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan pelatihan manajemen stres, dan menangani insiden pasien kasar secara efektif. Melalui perbaikan budaya organisasi, seperti memperjelas struktur dan jalur komunikasi, serta mendorong kepemimpinan yang suportif, diharapkan rumah sakit dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, yang pada akhirnya dapat menurunkan *turnover intention* di kalangan perawat.

