

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **V.1 Kesimpulan**

Hasil gambaran distribusi frekuensi karakteristik perawat di RSUD KiSA Depok didapatkan mayoritas perawat berusia  $\geq 30$  tahun sebanyak 96 perawat (68%), jenis kelamin terbanyak adalah perempuan dengan total 91 perawat (65%), tingkat pendidikan lebih dominan D3 Keperawatan dengan jumlah 90 perawat (64,3%), lama bekerja perawat mayoritas  $< 10$  tahun sebanyak 100 perawat (71,4%), dan status pernikahan mayoritas telah menikah sebanyak 107 perawat (76,4%)

Hasil gambaran distribusi frekuensi beban kerja perawat di RSUD KiSA Depok mayoritas memiliki *work engagement* yang tinggi yaitu 88 responden (62,9%). Hasil gambaran distribusi frekuensi *turnover intention* perawat di RSUD KiSA Depok sebanyak 79 responden (61%) memiliki *turnover intention* rendah.

Tidak terdapat hubungan antara karakteristik dengan *turnover intention* perawat di RSUD KiSA Depok. Hasil uji tabulasi silang karakteristik responden dan *turnover intention* menunjukkan hasil p-value untuk usia (0,710), jenis kelamin (0,831), status pernikahan (0,244), pendidikan terakhir 0,762), dan masa kerja (0,629).

Terdapat hubungan antara *work engagement* dengan *turnover intention* perawat di RSUD KiSA Depok dengan hasil p value 0,000 ( $< 0,05$ ) dengan data perawat merasakan *turnover intention* rendah dan *work engagement* tinggi sebesar 66 responden (75%). Dengan nilai OR 0,111 (0,050-0,245) dengan  $OR < 1$  maka perawat dengan *work engagement* rendah memiliki peluang 0,111x memiliki *turnover intention* atau keinginan pindah kerja dibanding perawat dengan *work engagement* yang tinggi.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah ditemukan hubungan yang signifikan antara *work engagement* dengan *turnover intention* pada perawat RSUD KiSA Depok dan tidak terdapat hubungan antara karakteristik perawat dengan kejadian *turnover intention* perawat di RSUD KiSA Depok.

## **V.2 Saran**

### **V.2.1. Bagi Rumah Sakit**

Sesuai dengan data penelitian, peneliti mengharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu aspek dalam mengatasi angka *turnover* yang dapat diprediksi dari *turnover intention* dan dapat dipengaruhi oleh *work engagement* para perawat. Diharapkan pihak manajemen rumah sakit dapat mempertahankan tingkat *work engagement* dengan baik sehingga dapat mengurangi angka terjadinya *turnover* pada perawat. Pihak rumah sakit dapat memfasilitasi berbagai hal yang mendukung *work engagement*, seperti lingkungan yang baik, kompensasi yang cukup, maupun timbal balik dari kerja perawat.

### **V.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi terhadap *turnover intention*.