

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui karakteristik responden yang terdiri dari umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan status perkawinan mengetahui beban kerja, mengetahui *turnover* pada perawat, menganalisis hubungan beban kerja dengan *turnover* pada perawat di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Karakteristik perawat: Usia terbanyak kurang dari 24 tahun, jenis kelamin terbanyak mayoritas berjenis kelamin perempuan 28 orang, tingkat pendidikan terbanyak sebanyak 18 perawat dengan lulusan D3, masa kerja terbanyak 24 orang memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun, status perkawinan terbanyak 17 perawat belum ada ikatan perkawinan
- b. Beban kerja di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta di dapatkan hasil mayoritas perawat memiliki beban kerja tinggi 17 (56,7%) sedangkan sebanyak 13 (43,3%).
- c. *Turnover* pada perawat di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta mendapatkan bahwa mayoritas perawat memiliki keinginan *turnover* yaitu sebanyak 19 (66,7%) dan sebanyak 11 (36,7%) perawat tidak menyatakan keinginan untuk *turnover*.
- d. Berdasarkan analisis bivariat didapatkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja (variabel independen) dengan *turnover* (variabel dependen). Hasil analisis didapatkan $p\text{ value} = 0,01$: CI 95% nilai OR = 53,33. Hal tersebut menunjukkan bahwa perawat dengan beban kerja tinggi memiliki resiko sebesar 53,33 kali untuk mengalami *turnover* dibandingkan perawat dengan beban kerja yang rendah.

V.2 Saran

V.2.1 Profesi Keperawatan

Mengikuti pelatihan ppni atau seminar untuk menmpperbaruhi ilmu, bekerja sama dengan organisasi perawat rumah sakit dengan yang didapatkan bisa mengeluarkan kekreatifitasnya, saling memotivasimotivasi antar perawat, pengalaman dalam berorganisasi, menambah pengetahuan dan wawasan, timbulnya semangat kerja sama antar ruamah sakit, membentuk *emotional intelegent*, dapat melatih jiwa kepemimpinan, bisa mencapai tujuan yang daharapkan bersama, mengembangkan kemampuan *public speakin*, dan dapat komunikasi lebih luas. Dengan mengikuti organisasi yang baik di rumah sakit, sehingga *turnover* dapat terhindar.

V.2.2 Pihak Tim Manajemen Rumah Sakit

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi pihak manajemen untuk menganalisis kebijakan yang telah ada dan kebijakan yang masih dalam tahap perencanaan. Diharapkan pihak manajemen dapat memberikan pengorganisasian meliputi beberapa kegiatan antaranya adalah menetapkan struktur organisasi, menentukan model penugasan keperawatan sesuai dengan keadaan klien dan ketenagaan, mengelompokan aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuan dari unit, bekerja dalam struktur organisasi yang telah di tetapkan dan memahami serta menggunakan kekuasaan otoritas yang sesuai, penempatan pada ketenagaan pada perawat pelaksanaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan secara tidak langsung dapat meningkatkan pengembangan karir pada perawat pelaksana.

Ketenagaan meliputi kegiatan yang berhubungan dengan kepegawaian diantaranya adalah rekrutmet, wawancara mengorientasikan staff, menjadwalkan mengsosialisasikan pegawai baru serta pengembangan staff. Ketenagaan hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar penentuan penetak ketenagaan perawat di Rumah Sakit Ali Sibroh Masili Jakarta. Hasil menunjukkan beban kerja yang cukup tinggi pada perawat. Hal ini menunjukkan bahwa pihak manajemen harus lebih efisien dalam menetapkan ketenagaan sesuai dengan beban kerja dan ditetapkan secara adil. Pengarahan hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi pihak manajemen untuk memberikan pengarahan sesuai dengan kebutuhan

perawat. Tingginya angka beban kerja perawat mengindikasikan bahwa pihak manajemen harus memberikan pengarahan tentang penyelesaian beban kerja di masing-masing ruangan.

V.2.3 Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan operasional dasar bagi penelitian selanjutnya terkait beban kerja dan *turnover* pada perawat lebih menggali kembali secara *evidence based practice* hal-hal yang mempengaruhi beban kerja dan hal-hal yang pengaruh turnover.

