

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Penelitian berjudul Hubungan *Self-Efficacy* dan *Work Life Balance* dengan *Turnover Intention* Perawat Ruang Rawat Inap di RS TK. II Moh. Ridwan Meuraksa yang dilakukan pada bulan September 2024 – Desember 2024 didapatkan karakteristik perawat menunjukkan usia perawat didominasi perawat berusia < 30 tahun sebesar 69%. Jenis kelamin didominasi oleh perempuan sebesar 79,3%. Tingkat pendidikan perawat didominasi latar belakang D3-Vokasi sebesar 75,9%. Masa kerja perawat didominasi masa kerja < 5 tahun sebesar 57,8%. Status pernikahan perawat didominasi oleh perawat yang sudah menikah sebesar 53,4%. Data ini memberikan gambaran profil demografis perawat yang penting untuk memahami dinamika tenaga kerja di ruang rawat inap.

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel penelitian, ditemukan bahwa perawat yang bekerja di ruang rawat inap RS TK. II Moh. Ridwan Meuraksa didominasi oleh tingkat *self-efficacy* tinggi sebesar 56,9%, dengan dimensi *strength* sebagai aspek dominan sebesar 81,9% dalam kategori tinggi, sedangkan dimensi *generality* mendominasi kategori rendah sebesar 25%. *Work life balance* perawat didominasi pada kategori baik sebesar 59,5%, dengan dimensi WPLE (*Work Personal of Life Enhancement*) menjadi aspek dominan dalam kategori baik sebesar 76,7%, sementara dimensi PLIW (*Personal Life Interference with Work*) mendominasi kategori buruk sebesar 50%. *Turnover intention* perawat didominasi pada kategori rendah sebesar 51,7%, dengan kategori *turnover intention* tinggi didominasi oleh indikator pikiran untuk keluar sebesar 75% dan *turnover intention* rendah didominasi oleh dimensi niat untuk keluar sebesar 36,2%.

Analisis bivariat menunjukkan *self-efficacy* tidak berhubungan dengan *turnover intention* pada perawat ruang rawat inap di RS TK. II Moh. Ridwan Meuraksa, dibuktikan dengan nilai *p-value* sebesar 0,375 ($p > 0,05$). Artinya, *self-efficacy* perawat tidak menyebabkan seorang perawat untuk melakukan intensi *turnover* atau niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Namun, nilai *odds ratio*

(OR) sebesar 1,498. Artinya, menunjukkan adanya kecenderungan bahwa perawat dengan *self-efficacy* rendah memiliki peluang 1,498 kali lebih besar untuk memiliki *turnover intention* tinggi dibandingkan dengan perawat dengan *self-efficacy* tinggi. Namun, karena hubungan ini tidak signifikan, faktor-faktor lain di luar *self-efficacy* kemungkinan lebih dominan memengaruhi *turnover intention* pada konteks penelitian ini.

Sedangkan, pada analisis bivariat antara *work life balance* dengan *turnover intention* menunjukkan *work life balance* berhubungan dengan *turnover intention* pada perawat ruang rawat inap di RS TK. II Moh. Ridwan Meuraksa dengan nilai ($p\text{-value} = 0,000$; $p < 0,05$). Artinya, *work life balance* dapat memengaruhi niat perawat untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Semakin baik *work life balance* perawat, semakin rendah kemungkinan mereka untuk memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan. Selain itu, nilai *odds ratio* (OR) sebesar 5,587. Artinya mengindikasikan bahwa perawat dengan *work-life balance* yang buruk memiliki peluang 5,587 kali lebih besar untuk memiliki intensi *turnover intention* tinggi dibandingkan dengan perawat dengan *work-life balance* yang baik. Temuan ini menegaskan pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam upaya mengurangi *turnover intention* di kalangan perawat.

Hasil analisis multivariat antara *self-efficacy* dan *work life balance* dengan *turnover intention* menunjukkan *self-efficacy* dan *work life balance* dengan *turnover intention* tidak berhubungan secara simultan. Dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,472 ($p > 0,05$) dengan nilai Exp B sebesar 1,343 untuk *self-efficacy*, artinya *self-efficacy* tidak berhubungan secara signifikan dengan *turnover intention*. Namun, perawat dengan *self-efficacy* rendah memiliki peluang 1,343 kali lebih besar untuk memiliki intensi *turnover* tinggi dibandingkan dengan perawat dengan *self-efficacy* tinggi. Sedangkan, nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan nilai Exp B sebesar 5,475 untuk *work life balance*, artinya *work life balance* berhubungan secara signifikan dengan *turnover intention*. Perawat dengan *work life balance* yang buruk memiliki peluang 5,587 kali lebih besar untuk memiliki intensi *turnover* tinggi dibandingkan dengan perawat dengan *work life balance* yang baik.

V.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengajukan beberapa saran dan masukan sebagai bentuk rekomendasi pada pihak terkait. Bagi profesi perawat, diharapkan penelitian ini dapat membantu para perawat untuk lebih memahami nilai kesadaran akan pentingnya *self-efficacy* melalui program pengembangan diri serta memelihara *work-life balance* untuk mengurangi kelelahan kerja dan menurunkan *turnover intention*. Hal ini dapat dicapai melalui pengaturan jadwal shift yang lebih fleksibel dan sesuai kebutuhan.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bentuk evaluasi atau penilaian pihak manajemen rumah sakit untuk menginisiasi program pelatihan yang memperhatikan pengembangan diri perawat dengan cara diberikan pelatihan, seperti pelatihan komunikasi maupun sesi konseling. Selain itu, penting bagi kepala ruangan perawat untuk mengevaluasi dan mengoptimalkan jadwal kerja guna mendukung *work life balance* perawat yang baik. Dengan memperhatikan temuan penelitian ini, diharapkan manajemen rumah sakit dapat mempertahankan perawat yang berkualitas dan komitmen terhadap profesi keperawatan.

Bagi instansi pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang terintegrasi untuk melatih perawat pelaksana dalam mengembangkan *self-efficacy* dan *work life balance* yang baik. Program ini dapat melalui simulasi situasi kerja, manajemen waktu, teknik relaksasi, dan strategi mengelola stress. Dengan adanya pelatihan ini, diharapkan dapat mencegah kejenuhan dalam bekerja dan mengurangi risiko *turnover* yang berdampak pada stabilitas tenaga kerja.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan para peneliti di masa depan akan menemukan studi ini sebagai sumber daya dan referensi untuk pengembangan penelitian lebih lanjut. Peneliti di masa mendatang disarankan untuk menggunakan metode atau desain penelitian yang lebih mutakhir, seperti *Structural Equation Modeling* (SEM) mengembangkan analisis uji lainnya, untuk menganalisis hubungan antar variabel secara lebih mendalam. Selain itu, peneliti disarankan untuk mengidentifikasi dan menganalisis variabel lainnya yang dapat mempengaruhi niat *turnover* perawat, seperti dukungan organisasi, iklim kerja, atau budaya kerja, guna memperluas wawasan tentang dinamika pekerjaan perawat.