

BAB V

PENUTUP

V1 Kesimpulan

Gambaran karakteristik individu perawat di RSUD Kota Tangerang Selatan didominasi oleh perempuan (66,7%), berusia di rentang 21 – 40 tahun (84,5%), status menikah (98,8%), memiliki tingkat pendidikan D-III Keperawatan (56%), status kepegawaian PNS (61,9%), lama kerja 1 – 10 tahun (71,4%), dan memiliki penghasilan Rp > 5 juta (45,2%). Berdasarkan indikatornya, sebagian besar responden mengalami *behavior-based conflict* (57,1%) dan indikator *turnover intention* yang dominan adalah *thinking of quitting* (67,9%). Hasil penelitian menunjukkan mayoritas responden memiliki tingkat konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) yang tinggi (51,2%) dan tingkat keinginan keluar (*turnover intention*) yang rendah (53,6%).

Hasil analisis hubungan antara *work-family conflict* dengan keinginan *turnover intention* menggunakan *Chi Square* menunjukkan hubungan yang signifikan dengan nilai *p-value* sebesar 0,008 ($p < 0,05$). Nilai OR didapatkan sebesar 3,294 yang berarti responden yang mengalami konflik pekerjaan–keluarga memiliki kemungkinan (*odds*) 3,3 kali lebih besar untuk memiliki keinginan keluar (*turnover intention*) dibandingkan dengan responden yang tidak mengalami konflik tersebut. Upaya pengaturan kerja yang fleksibel, pelatihan manajemen konflik, dukungan dari atasan serta organisasi dapat mengurangi dampak negatif konflik. Langkah ini pada akhirnya dapat mengurangi potensi munculnya keinginan keluar (*turnover intention*) di antara perawat.

V2 Saran

a. Bagi Rumah Sakit

Penelitian diharapkan dapat menjadi informasi dan evaluasi bagi pihak rumah sakit untuk memperkuat kebijakan yang mendukung keseimbangan peran kerja dan keluarga bagi perawat guna menurunkan *turnover intention*, misalnya melalui penjadwalan yang lebih fleksibel sesuai kebutuhan, pengaturan *shift* yang adil, serta pemerataan beban kerja. Rumah sakit juga dapat menyediakan layanan pendukung seperti konseling dan mendukung program pengembangan diri bagi individu (manajemen waktu, manajemen stress dan komunikasi) untuk kesejahteraan perawat.

Program pelatihan kepemimpinan bagi kepala ruangan dan supervisor perlu dilakukan dalam peningkatan kemampuan memberikan dukungan sosial, komunikasi empatik, dan manajemen konflik. Pelatihan tersebut diharapkan dapat menurunkan tingkat kelelahan kerja, memperbaiki kepuasan kerja dan manajemen konflik, serta pada akhirnya menekan potensi *turnover intention* pada perawat. Dengan melihat hasil pada penelitian ini, diharapkan rumah sakit dapat mempertahankan perawat yang mumpuni, serta terus mendukung komitmen terhadap profesi keperawatan dan organisasi.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih memperluas lokasi dan jumlah sampel agar data yang diperoleh dapat lebih mewakili kondisi yang sebenarnya. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk mengeksplorasi faktor lainnya yang memiliki potensi berperan dalam *turnover intention*, seperti stress kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan keseimbangan pekerjaan-kehidupan (*work-life balance*).

c. Bagi Perawat

Penelitian diharapkan menjadi bahan refleksi bagi perawat akan konflik peran yang dapat dialami, serta pentingnya manajemen konflik untuk mengurangi *turnover intention*. Perawat disarankan dapat mengembangkan kemampuan komunikasi terbuka dengan atasan mengenai kondisi keluarga dan kendala yang dapat memengaruhi penjadwalan kerja, sehingga solusi bersama dapat dicapai. Perawat diharapkan dapat melakukan pemanfaatan

manajemen waktu dan pemanfaatan strategi koping yang baik untuk membantu menurunkan tekanan peran ganda. Selain itu, mengikuti pelatihan atau program pengembangan kompetensi juga dapat meningkatkan motivasi kerja sekaligus memperkuat komitmen terhadap profesi sehingga dapat mengurangi kecenderungan untuk berniat keluar dari pekerjaan.