

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

V.1 Kesimpulan

- a. Distribusi dan frekuensi variabel dependen dari 76 responden perawat non-ASN di RSUD Khidmat Sehat Afiat Tahun 2026 didapatkan bahwa mayoritas responden memiliki *turnover intention* tinggi sebanyak 59 responden (77,6%) yang menandakan bahwa terdapat permasalahan tingkat keinginan *resign* yang tinggi dari perawat non-ASN. Sedangkan untuk variabel independen, sebagian besar mengalami kepuasan kerja tinggi 61 responden (80,3%), sebagian besar tidak mengalami stres 29 responden (38,2%) dan memiliki beban kerja berat 58 responden (76,3%). Kemudian berdasarkan karakteristik individu, sebagian besar berusia tua (≥ 30 Tahun) 46 responden (60,5%), berjenis kelamin perempuan 48 responden (63,2%), memiliki status sudah menikah 55 responden (72,4%), dan memiliki masa kerja lama (≥ 3 Tahun) 55 responden (72,4%).
- b. Tidak berhubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada perawat non-ASN di RSUD Khidmat Sehat Afiat Tahun 2026 dengan nilai *p-value* 0,167 ($> 0,05$). Hal ini dapat disebabkan karena faktor kompensasi dan juga status kepegawaian yang seluruhnya merupakan pekerja kontrak lebih dominan memengaruhi tingkat *turnover intention* pada populasi ini.
- c. Tidak berhubungan signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention* pada perawat non-ASN di RSUD Khidmat Sehat Afiat Tahun 2026 dengan nilai *p-value* 0,522 ($> 0,05$). Hal ini dapat dipengaruhi karena sering kali stres kerja tidak berpengaruh langsung melainkan melewati variabel psikologis lain sebagai moderator, seperti *burnout* dan juga kemampuan *self-efficacy* yang baik dari pekerja.
- d. Tidak berhubungan signifikan antara beban kerja dengan *turnover intention* pada perawat non-ASN di RSUD Khidmat Sehat Afiat Tahun 2026 dengan nilai *p-value* 0,747 ($> 0,05$). Hal ini dapat disebabkan karena

adanya *career adaptability* yang tinggi sehingga pekerja cenderung lebih mampu menghadapi tuntutan pekerjaan.

- e. Tidak berhubungan signifikan antara faktor individu (usia, jenis kelamin, status pernikahan, dan masa kerja) dengan *turnover intention* pada perawat non-ASN di RSUD Khidmat Sehat Afiat Tahun 2026 karna nilai *p-value* $> 0,05$. Nilai *p-value* untuk setiap variabel, yaitu usia (0,071), jenis kelamin (0,892), status pernikahan (0,369), dan masa kerja (0,369). Hal ini dapat disebabkan karena faktor individu lebih sering bekerja sebagai moderator yang mengubah kekuatan hubungan faktor lain dengan *turnover intention*, bukan sebagai penyebab utama yang berdiri sendiri.

V.2 Saran

V.2.1. Bagi Perawat Non-ASN

- a. Apabila merasa beban kerja telah melebihi kapasitas, perawat disarankan segera menyampaikan kondisi tersebut kepada atasan agar dapat dilakukan evaluasi dan penyesuaian pembagian tugas sesuai dengan beban kerja.
- b. Perawat diharapkan menerapkan strategi pengelolaan stres kerja secara konsisten dengan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan, memanfaatkan waktu istirahat secara optimal, serta berdiskusi dengan atasan atau rekan kerja apabila menghadapi tekanan pekerjaan.
- c. Perawat diharapkan terus mengembangkan kompetensi melalui pelatihan, seminar, atau pembelajaran mandiri untuk memperoleh kesempatan pengembangan karir dan untuk menjaga kepuasan kerja dari pencapaian profesional.

V.2.2. Bagi RSUD Khidmat Sehat Afiat

- a. Rumah sakit disarankan untuk melakukan pemantauan secara berkala terhadap *turnover intention* serta mengeksplorasi faktor-faktor lain selain variabel yang telah diteliti, seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, maupun peluang karier, sehingga strategi retensi perawat dapat disusun secara lebih komprehensif.

- b. Melakukan evaluasi beban kerja dan kebutuhan tenaga keperawatan secara rutin untuk memastikan beban kerja yang ditanggung perawat tidak berlebihan.
- c. Mempertahankan kondisi kepuasan kerja yang sudah baik melalui evaluasi berkala terhadap kebutuhan perawat, pemberian apresiasi atas kinerja, serta penyediaan kesempatan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan agar kondisi positif tersebut tetap terjaga.
- d. Mengoptimalkan program orientasi dan pendampingan bagi perawat dengan masa kerja yang masih relatif baru melalui mentoring secara berkala untuk mendukung proses adaptasi terhadap lingkungan kerja dan tuntutan pelayanan di rumah sakit.

V.2.3. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Disarankan menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan dapat mempertimbangkan untuk melibatkan lebih dari satu rumah sakit sehingga hasil penelitian dapat lebih representatif dan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mendeteksi hubungan antar variabel.
- b. Meneliti faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti komitmen, budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, peluang pengembangan karier, *job security*, serta dukungan organisasi yang mungkin berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat.