

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara *turnover intention* dengan motivasi kerja perawat di ruang *intensive care* RSUD Umar Wirahadikusumah, dapat disimpulkan:

1. Gambaran *turnover intention* perawat di ruang *intensive care* RSUD Umar Wirahadikusumah menunjukkan kecenderungan berada pada kategori sedang, dengan 78% perawat termasuk dalam kategori tersebut. Konsistensi ini terlihat pada seluruh indikator, yaitu 72% perawat berada pada kategori sedang pada indikator “memikirkan untuk keluar”, 78% pada indikator “mencari alternatif pekerjaan”, dan 70% pada indikator “memiliki niat untuk keluar”.
2. Gambaran motivasi kerja perawat di ruang *intensive care* RSUD Umar Wirahadikusumah juga sebagian besar berada pada kategori sedang, mencakup 77% dari total perawat yang diteliti.
3. Ditemukan adanya hubungan negatif yang lemah namun signifikan secara statistik antara *turnover intention* (sebagai variabel independen) dengan motivasi kerja perawat (sebagai variabel dependen) pada perawat di ruang *intensive care* RSUD Umar Wirahadikusumah, dengan koefisien korelasi Spearman sebesar -0,327 dan p-value 0,011. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi niat perawat untuk meninggalkan pekerjaan, cenderung semakin rendah pula motivasi kerja yang mereka miliki.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran dapat diajukan bagi pihak-pihak terkait:

1. Bagi Rumah Sakit

Mengingat mayoritas perawat memiliki *turnover intention* dan motivasi kerja pada kategori sedang, manajemen rumah sakit disarankan untuk merumuskan strategi proaktif guna menekan *turnover intention* dan meningkatkan motivasi kerja perawat. Strategi tersebut dapat mencakup pemberian insentif yang lebih adil, penghargaan berbasis kinerja, serta dukungan yang sesuai dengan tuntutan unit intensif. Hal ini penting untuk menjaga stabilitas tenaga perawat dan kualitas pelayanan kesehatan. Manajemen juga perlu mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* dan rendahnya motivasi, rendahnya kepuasan kerja akibat sistem kompensasi yang belum optimal dan kurangnya rewards atau penghargaan atas kinerja..

2. Bagi Perawat

Perawat juga disarankan untuk lebih reflektif dalam mengelola emosi yang berpotensi memengaruhi komitmen dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk mengembangkan faktor lain yang berpotensi memengaruhi hubungan *turnover intention* dan motivasi kerja.
- b. Disarankan untuk melakukan studi lanjutan dengan pendekatan yang berbeda, seperti analisis kualitatif untuk mengetahui lebih dalam terkait faktor-faktor lain yang memengaruhi *turnover intention* atau motivasi kerja perawat yang bisa berpengaruh terhadap kekuatan hubungan.
- c. Penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan untuk memperluas cakupan variabel yang diteliti, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau gaya kepemimpinan, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* dan motivasi kerja perawat.