

BAB 6

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh karakteristik individu dan iklim organisasi terhadap *intention to leave* perawat maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan didapatkan hasil bahwa karakteristik individu perawat yang digunakan meliputi variabel umur, jenis kelamin, status pernikahan, status pendidikan, masa kerja, status kepegawaian, pendapatan perbulan, jarak dari rumah ke rsi, dan status tempat tinggal.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa identifikasi iklim organisasi perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani di dapat bahwa mayoritas dari variabel iklim organisasi yang dijadikan menjadi 6 sub variabel menunjukkan hasil pengisian 60 responden dengan hasil kategori sangat baik.
3. Dari hasil pengisian kuesioner yang telah dilakukan yang didapatkan bahwa perawat yang memiliki *Intention to leave* di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani lebih banyak dibandingkan dengan yang tidak. Hal tersebut di tunjukkan pada hasil identifikasi data bahwa dari 60 responden terdapat 43 perawat yang memiliki nilai range 12-16 terhadap *intention to leave* perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani.
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa dari 9 variabel yang digunakan terdapat 3 variabel yang hasil analisisnya menunjukkan nilai sig. < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik perawat terhadap *intention*

to leave di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani dan terdapat 6 variabel yang memiliki nilai $> 0,05$ yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik individu terhadap *intention to leave* perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap *intention to leave* perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani.

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya iklim organisasi terhadap *intention to leave* perawat tidak ada pengaruh karena iklim organisasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap *intention to leave* artinya bahwa keinginan untuk keluar atau berhenti dari pekerjaan bukan karena iklim organisasi yang ada di tempat kerja. Hal tersebut ditunjukkan pada nilai signifikan hasil analisis adalah $> 0,05$ yang berarti tidak terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap *intention to leave* perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani.

6.2 Saran

1. Rumah Sakit sebaiknya lebih peka melihat kondisi perawat, terutama perawat yang mulai menunjukkan kondisi kurang puas terhadap pekerjaan dan mencari tahu penyebabnya dan akan dicarikan solusi dengan membuka saluran komunikasi ke manajemen.
2. Mempertahankan bahkan lebih meningkatkan kinerja yang lebih baik dalam memberikan pelayanan yang bermutu kepada masyarakat dan diharapkan perawat dapat menciptakan iklim organisasi yang baik ditempat bekerja, sehingga *intention to leave* tidak akan terjadi atau dapat dihindari.

3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam penelitian-penelitian selanjutnya. Banyak kekurangan dalam penelitian ini, diharapkan dapat diperbaiki oleh peneliti-peneliti selanjutnya yang sekiranya tertarik untuk meneliti permasalahan yang sama dan menjadikan faktor lain yang tidak diangkat dalam penelitian ini sebagai bahan untuk penelitian yang selanjutnya.