

BAB 5 PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian *literature review* tentang faktor penyebab *turnover intention* perawat di rumah sakit adalah

1. Faktor kondisi eksternal pada aspek lingkungan mempengaruhi *turnover intention* perawat di rumah sakit, hal tersebut dikarenakan adanya ketersediaan lapangan kerja adanya tawaran kerja dari institusi lain, diterima pegawai negeri yang membuat perawat memperkuat keinginan untuk keluar dari pekerjaannya.
2. Faktor eksternal pada aspek individu mempengaruhi *turnover intention* perawat di rumah sakit, dengan karakteristik individu yang meliputi usia dibawah ≤ 30 tahun, masa kerja ≤ 3 tahun, berjenis kelamin perempuan, berstatus belum menikah, dan berstatus sebagai pegawai kontrak.
3. Faktor internal mempengaruhi *turnover intention* perawat di rumah sakit, faktor tersebut meliputi kompensasi, kepuasan kerja, beban kerja yang terlalu tinggi, pengembangan karir dikarenakan tidak ada kesempatan berkembang untuk perawat, rekan kerja, komunikasi yang tidak memuaskan dikarenakan tidak adanya keterlibatan pengambilan keputusan dan komunikasi antara atasan dan perawat yang kurang baik, lingkungan kerja yang kurang nyaman, stress kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, dan komitmen organisasi yang kurang terhadap rumah sakit.

5.2. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian *literature review* maka ada beberapa masukan yang bisa diterapkan untuk mengurangi *turnover* dan *turnover intention* perawat di rumah sakit yaitu pihak rumah sakit bisa memberikan remunerasi dan atau bonus lainnya serta gaji yang lebih kompetitif sehingga dapat meningkatkan retensi perawat, meningkatkan kompensasi nonfinansial, seperti memberikan jaminan kesehatan kepada keluarga perawat atau mengikutsertakan karyawan/perawat dalam program asuransi kesehatan, melakukan evaluasi ulang terhadap sistem pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan perawat, termasuk di dalamnya adalah mengevaluasi pemberian tunjangan sebagai pendukung gaji pokok dan jaminan kesehatan dengan melakukan studi banding ke perusahaan/rumah sakit lain, memastikan kompensasi finansial yang diberikan apakah telah sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan para perawat dan tunjangan disesuaikan dengan kondisi standar sesuai dengan kota masing-masing rumah sakit atau meningkatkan tunjangan sesuai masa bakti perawat bekerja. Memberikan kesempatan untuk berkembang kepada perawat yang baru ataupun yang lama agar dapat memperluas pengembangan karir seperti mengikuti pelatihan dan pendidikan keperawatan yang diselenggarakan dari internal ataupun eksternal. Memperhatikan kesejahteraan atau kepuasan terhadap perawat agar memunculkan rasa komitmen atau loyalitas terhadap rumah sakit atau organisasi. Pihak rumah sakit harus memperjelas uraian tugas masing-masing perawat karena hal tersebut bisa menyebabkan beban pekerjaan yang diberikan tinggi dan mengurangi beban kerja perawat dengan menambah jumlah perawat di tiap-tiap

unit. menciptakan lingkungan kerja atau suasana kerja yang kondusif yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai. Melakukan pembinaan hubungan kerja yang baik antara rekan kerja dan atasan agar meningkatkan pola komunikasi di rumah sakit, hal ini dapat dilakukan dengan melaksanakan morning meeting dengan seluruh komponen kepala ruang dan kepala unit maupun perawat langsung bisa dilakukan guna menumbuhkan rasa keterlibatan perawat sehingga para perawat merasa bahwa dirinya penting dan perlu untuk memberikan sumbangsih dalam tiap pengambilan keputusan menyangkut dirinya. Pada penelitian ini penulis memiliki keterbatasan dalam melakukan pembahasan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* perawat di rumah sakit. Sehingga, bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian *literature review* tentang faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat di rumah sakit dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam pada faktor-faktor lainnya.