

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### 5.1 Kesimpulan

1. Terdapat 19 faktor dari teori (Takase, 2011) yang memiliki pengaruh terhadap turnover intention perawat di rumah sakit yaitu faktor organisasi (ukuran organisasi, budaya organisasi, dukungan kerja dan rekan kerja), faktor pekerjaan (stres kerja, beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja), faktor karyawan: faktor demografis (usia, masa kerja, status pernikahan, status pegawai), perilaku karyawan (prestasi kerja, kepuasan kerja, kepuasan gaji, komitmen organisasi, dan pengembangan karir) dan faktor external (keseimbangan kehidupan kerja, peluang kerja external).
2. Dari ke 13 jurnal tersebut menunjukkan terdapat perbedaan pengaruh teori takase antara rumah sakit di kota besar dan kota kecil. Variabel yang menunjukkan perbedaan yaitu variabel peluang kerja *external*. Pada faktor ini rumah sakit di kota besar menyatakan bahwa peluang kerja *external* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sedangkan rumah sakit di kota kecil menyatakan bahwa peluang kerja *external* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini dipengaruhi oleh jumlah rumah sakit yang lebih banyak di kota besar dibandingkan jumlah rumah sakit di kota kecil.

## 5.2 Saran

1. Berdasarkan temuan dan kajian penelitian ini, rumah sakit diharapkan mampu menurunkan angka *turnover* perawat dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* perawat agar angka *turnover* perawat menurun. Karena apabila *turnover* perawat tinggi maka dapat berpengaruh terhadap tingginya biaya *recruitment* dan *training*.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian serupa dengan pertimbangan variabel lain. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak.