

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Aspek Individu di Rumah Sakit X, dibagi atas 3 indikator yaitu usia, jenis kelamin, dan masa bekerja. Usia sebagian besar dalam rentang usia 25 – 29 Tahun. Jenis kelamin sebagian besar adalah Perempuan (92.11%), jumlah laki-laki sebesar (7.89%). Masa kerja sebagian besar kurang dari 3 tahun (73.68%), sedangkan masa kerja >3 tahun (26.32%).
2. Aspek lingkungan sebagian besar pada kategori tidak baik (71.05%), kategori baik (26.32%) dan sangat tidak baik (2.63%).
3. Budaya organisasi sebagian besar pada kategori tidak baik (65.79%), pada kategori baik (23.68%). Sementara itu, sebagian kecil responden merasa bahwa budaya organisasi sangat tidak baik atau sangat baik dengan presentase 7,89% dan 2,63%.
4. Gaya kepemimpinan sebagian besar pada kategori tidak baik (60.53%) kategori baik (13,16%), skategori sangat tidak baik (21,05%), dan kategori sangat baik (18.42%).
5. Kepuasan kerja sebagian responden merasa tidak puas (68.42%) atau sangat tidak puas (26.32%), sedangkan sebagian kecil merasa puas (5.26%). Tidak ada yang merasa sangat puas.

6. pengembangan karir sebagian besar pada kategori tidak baik (63,16%), kategori sangat tidak baik (21,05%), dan kategori baik (15,79%).
7. *Turnover Intention* sebagian besar memiliki kategori sedang (60,53%), dan kategori rendah sebesar (23,68%), dan terhadap kategori tinggi (15,79%)
8. Terdapat hubungan antara Aspek Individu, Aspek lingkungan, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir memiliki hubungan dengan *Turnover Intention*

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan peneliti menyarankan :

1. Bagi Rumah Sakit :
 - a. Peningkatan Kepemimpinan dengan cara pelatihan kepemimpinan untuk membantu pimpinan menjadi lebih efektif dalam memberikan dukungan dan arahan kepada karyawan.
 - b. Pimpinan dan HRD lebih berfokus pada pengembangan karir karyawan. Hal ini bisa melibatkan penyediaan pelatihan, kursus, atau program mentoring yang jelas dan terstruktur untuk membantu karyawan tumbuh dalam peran mereka.
 - c. Pertimbangkan Kesejahteraan Karyawan yang dimana petugas keamanan memberikan rasa aman, seperti dilakukannya patroli secara bergantian antar petugas keamanan.
 - d. Peningkatan Komunikasi Efektif, dilakukan melalui forum diskusi dan sesi tanya jawab. Hal tersebut mampu mengurangi niat mencari pekerjaan baru

dengan membuka saluran komunikasi lebih terbuka antara karyawan dan pimpinan.

- e. Menekankan pentingnya kerja tim dan mendukung kerja sama antar-rekan kerja dapat membantu karyawan merasa lebih dihargai dalam timnya. Seperti kegiatan *Ice Breaking* yang dimana bertujuan untuk mencairkan suasana antara karyawan, seperti kegiatan games pada event tertentu yang diselenggarakan oleh Rumah Sakit.
- f. Evaluasi Kualitas Budaya Organisasi yang dilakukan oleh pimpinan, HRD, dan karyawan menggunakan survey. Pentingnya peranan karyawan dalam merumuskan budaya yang sesuai dengan nilai-nilai etika kerja, mampu meningkatkan kepuasan karyawan, serta memberikan kontribusi yang baik terhadap Perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Pada penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas sampel responden dengan melibatkan seluruh poli di Rumah Sakit X, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang *Turnover Intention*.
- b. Pada penelitian selanjutnya, disarankan untuk memasukkan faktor-faktor penyebab *Turnover Intention* yang belum dimasukkan dalam variabel penelitian, yaitu faktor kompensasi.