

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intension* perawat di Rumah Sakit Swasta Surabaya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik *man* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* yang berada di Rumah Sakit Swasta Surabaya dilihat dari beberapa indikator yakni masa kerja, tingkat pendidikan, dan jumlah tanggungan. Sehingga indikator tersebut berdampak pada tinggi rendahnya *turnover intentions*.
2. Karakteristik *money* di Rumah Sakit Swasta Surabaya pada tahun 2023 menunjukkan tingkat kepuasan yang cukup puas. Hal tersebut dapat terlihat dari mayoritas perawat merasa puas dengan kompensasi berupa gaji/upah, insentif, dan tunjangan.
3. *Turnover Intension* perawat paling tinggi berada pada unit IGD.
4. Masa kerja, Tingkat Pendidikan, dan Jumlah tanggungan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intension* perawat di Rumah Sakit Swasta Surabaya.
5. Upah/Gaji merupakan faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intension* perawat di Rumah Sakit Swasta Surabaya.

## 6.2 Saran

Berikut merupakan saran yang diperoleh dari hasil evaluasi hasil penelitian dan pembahasan :

1. Kompensasi secara keseluruhan sudah dirasa cukup puas oleh perawat, namun tetap Rumah Sakit Swasta Surabaya harus mengikuti pedoman pemerintah mengenai gaji/upah yang harus sejalan dengan UMR dan sebaiknya pihak manajemen membentuk tim pengelolaan karyawan yang bertujuan untuk memfokuskan kesejateraan karyawan. Tim ini akan membuka kesempatan bagi perawat untuk memberikan masukan dan berusaha menyelesaikan isu seperti ketidak puasan terhadap gaji/upah.
2. Untuk *turnover intension* para perawat sebaiknya saling memberikan dukungan, memperkuat hubungan baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan dengan suasa seperti keluarga. Para perawat dapat memberikan masukan untuk program pengembangan karir di rumah sakit, mendorong rumah sakit untuk melaksanakannya. Dengan menghargai apa yang telah ada, kemungkinan besar niat karyawan untuk mencari peluang pekerjaan di tempat lain akan berkurang. Dukungan internal juga memiliki dampak terhadap tingkat motivasi dan kenyamanan dalam menjalankan tugas. Dengan langkah-langkah ini, nampaknya kemungkinan tingkat niat pindah kerja di Rumah Sakit Swasta Surabaya akan lebih rendah.
3. Hasil penelitian diharapkan menjadi sumber data/informasi untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan menambahkan beberapa variabel sehingga diperoleh hasil yang dapat dijelaskan secara detail.