

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dilihat dari karakteristik responden, responden karyawan penunjang medis Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya sebagian besar berjenis kelamin laki-laki dan berusia produktif kurang dari 35 tahun. Sebagian besar karyawan penunjang medis Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya menikah dan memiliki tingkat pendidikan terakhir D3. Sebagian besar karyawan penunjang medis Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya mempunyai masa kerja lebih dari 6 tahun.
2. Berdasarkan hasil identifikasi lingkungan kerja karyawan penunjang medis Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya, didapatkan rata – rata tingkat lingkungan kerja karyawan di bagian penunjang medis termasuk dalam kategori tinggi
3. Berdasarkan hasil identifikasi kepuasan kerja karyawan penunjang medis Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya, didapatkan rata – rata tingkat kepuasan kerja karyawan di bagian penunjang medis termasuk dalam kategori tinggi
4. Berdasarkan hasil identifikasi *turnover intention* karyawan penunjang medis Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya, didapatkan rata – rata tingkat *turnover intention* karyawan di bagian penunjang medis termasuk dalam kategori rendah
5. Berdasarkan hasil analisis uji regresi logistik ordinal didapatkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan penunjang medis di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.

6. Berdasarkan hasil analisis uji regresi logistik ordinal didapatkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan penunjang medis di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi Rumah Sakit
 - a. Mengacu pada tingkat lingkungan kerja yang masuk dalam kategori tinggi dengan nilai indikator terendah merupakan keamanan, menunjukkan sebagian karyawan penunjang medis kurang puas terhadap indikator tersebut. Hal ini terjadi karena petugas keamanan di lingkungan kerja yang kurang siap setiap saat dalam menjaga keamanan. Dengan demikian sebaiknya Rumah Sakit bisa melakukan penjadwalan shift yang teratur, memastikan ketersediaan di area-area kritis, membuat titik pos yang strategis, melakukan pemantauan dan pengawasan serta melakukan pelatihan dan peningkatan kesadaran kepada petugas keamanan yang ada. Semakin baik keamanan lingkungan kerja yang ada diharapkan dapat mengurangi tingkat *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk keluar dari Rumah Sakit.
 - b. Mengacu pada tingkat kepuasan kerja yang masuk dalam kategori tinggi dengan nilai indikator terendah merupakan promosi, menunjukkan sebagian karyawan penunjang medis kurang puas terhadap aspek promosi yang ada di rumah sakit. Dengan demikian sebaiknya rumah sakit dapat memperbaiki

sistem promosi yang ada dengan transparansi dan kriteria yang jelas, kebijakan promosi yang adil, sistem penghargaan yang adil, pemantauan dan evaluasi sistem. Sehingga diharapkan dapat mengurangi niat karyawan tingkat *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk keluar dari Rumah Sakit

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya bisa melakukan penelitian yang bersifat kualitatif agar bisa menjelaskan lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pindah kerja karyawan