

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah guna memahami bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono. Sesuai analisis data yang dijalankan, dapat ditarik simpulan bahwasanya:

1. Kepuasan kerja memengaruhi keinginan perawat di Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono untuk meninggalkan pekerjaan mereka (*turnover intention*). Dalam konteks ini, dijelaskan bahwasanya peningkatan kepuasan kerja akan mengurangi niat untuk berpindah kerja, sedangkan penurunan kepuasan kerja akan meningkatkan niat tersebut. Gaji, pekerjaan, dan promosi menjadi pengukur dari variabel kepuasan kerja. Diantara tiga alat ukur tersebut gaji menjadi alat ukur yang harus lebih diperhatikan oleh pimpinan untuk mengatasi *turnover* yang terjadi pada rumah sakit. Semakin baik pengukur tersebut digunakan maka meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang akan berdampak pada penurunan niat untuk berpindah kerja.
2. Beban kerja memiliki dampak terhadap keinginan perawat di Rumah Sakit Arafah Anwar Medika Sukodono untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*). Dalam konteks ini, dijelaskan bahwa peningkatan beban kerja akan berbanding lurus dengan peningkatan niat untuk berpindah kerja, bila beban kerja meningkat maka niat untuk berpindah kerja akan ikut meningkat, dan

sebaliknya. Faktor-faktor seperti target yang perlu dipenuhi, pengelolaan waktu, serta standar pekerjaan berfungsi sebagai indikator untuk mengukur variabel beban kerja. Diantara tiga alat ukur tersebut penggunaan waktu menjadi alat ukur yang harus lebih diperhatikan oleh pimpinan untuk mengatasi *turnover* yang terjadi pada rumah sakit. Rumah sakit harus lebih memberikan ketegasan pada setiap karyawan agar mematuhi peraturan yang sudah diberikan agar bisa berjalan dengan lancar dan tidak saling membebani.

5.2 Saran

Sesuai kesimpulan yang sudah dijabarkan, penulis mengajukan sejumlah saran untuk dipertimbangkan, beberapa diantaranya meliputi:

1. Indikator gaji menjadi alat pengukur yang paling lemah hasilnya dalam pengukuran kepuasan kerja. Dengan demikian, diharapkan perusahaan dapat menerapkan sistem penggajian yang sebanding dengan usaha dan pengorbanan yang telah dilakukan oleh karyawan. Dengan pemberlakuan hal tersebut maka akan membangkitkan semangat para karyawan sehingga akan dengan mudah menumbuhkan loyalitas dan menurunkan angka *turnover*.
2. Indikator penggunaan waktu menjadi alat pengukur yang paling lemah hasilnya dalam pengukuran beban kerja. Perusahaan diharapkan dapat lebih optimal dalam menerapkan disiplin secara adil kepada semua karyawan, baik manajemen maupun staf. Penerapan disiplin yang baik akan mendorong peningkatan kesadaran karyawan dalam melangsungkan tugas serta tanggung jawab. Hal tersebut akan membantu karyawan memahami betapa pentingnya

peran dan kewajiban mereka di dalam organisasi dan bagaimana menghargai serta memaksimalkan waktu yang dimiliki, dimana hal tersebut juga berpengaruh terhadap *turnover intention*.

3. Penelitian berikutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan memasukkan karakteristik seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi yang dapat berdampak pada niat turnover. Selain itu, dengan menggunakan metodologi penelitian lain atau memperluas sampel penelitian dapat memberikan temuan yang lebih beragam dan mendalam, memberi pemahaman yang lebih menyeluruh terkait elemen-elemen yang mendorong *turnover intention*.