BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada perawat rawat inap perjanjian kerja waktu tertentu di Rumah Sakit Juanda Kuningan.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada perawat rawat inap perjanjian kerja waktu tertentu di Rumah Sakit Juanda Kuningan. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh pihak rumah sakit maka semakin rendah *turnover intention* pada perawat.
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada perawat rawat inap perjanjian kerja waktu tertentu di Rumah Sakit Juanda Kuningan. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh perawat maka semakin rendah *turnover intention*.
4. Lingkungan kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada perawat rawat inap perjanjian kerja waktu tertenu di Rumah Sakit Juanda Kuningan. Artinya, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap *turnover intention* meskipun tidak signifikan atau konsisten dalam mempengaruhi perawat.

5.2. Saran

Untuk menekan angka *turnover intention* pada perawat rawat inap perjanjian kerja waktu tertentu di Rumah Sakit Juanda Kuningan, maka beberapa hal yang dapat direkomendasikan penulis antara lain :

1. Berkaitan dengan kompensasi, manajemen Rumah Sakit Juanda harus meningkatkan kompensasi kepada perawat, seperti memberikan asuransi-asuransi yang diantaranya asuransi kesehatan, jiwa, kendaraan dan

perjalanan yang bertujuan untuk membantu menunjang kebutuhan serta kenyamanan perawat ketika bekerja di Rumah Sakit Juanda Kuningan. Serta indikator-indikator kompensasi lainnya, seperti gaji, tunjangan, peluang promosi dapat menjadi bahan pertimbangan untuk ditingkatkan oleh perusahaan agar angka *turnover intention* dapat menurun.

2. Pada aspek motivasi kerja, manajemen Rumah Sakit Juanda Kuningan harus meningkatkan kondisi lingkungan yang nyaman dan kondusif di lingkungan sekitar rumah sakit agar perawat termotivasi melakukan pelayanan yang baik dan prima terhadap pasien. Serta membuat kebijakan yang dapat menjaga kenyamanan dan kondusifitas di lingkungan Rumah Sakit Juanda Kuningan.
3. Pada aspek lingkungan kerja, manajemen Rumah Sakit Juanda Kuningan harus memperhatikan kebisingan yang dapat mengganggu aktivitas perawat dalam bekerja, kebisingan yang disebabkan oleh kunjungan dari keluarga pasien yang bebas menjenguk tanpa ada batasan waktu, anak-anak sehat usia di bawah 12 tahun yang boleh masuk ke dalam area rawat inap serta adanya aktivitas renovasi bangunan di lingkungan rumah sakit. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar pihak manajemen Rumah Sakit Juanda Kuningan memberlakukan jadwal pembatasan jam besuk, serta meningkatkan keamanan dengan melarang anak-anak sehat di bawah usia 12 tahun untuk masuk ke ruang rawat inap dan mengurangi sumber kebisingan pada saat renovasi bangunan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan variabel lain seperti beban kerja, kepuasan kerja, stress kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, work life balance, dan lain sebagainya. Karena hasil dalam penelitian ini menunjukan bahwa variabel independen hanya mampu menjelaskas 14,3% pengaruhnya terhadap *turnover intention.* Dan masih teradapat variabel lain yang mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap *turnover intention* yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai

pembanding dengan motivasi kerja untuk pengukuran variabel *turnover intention*.