

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Penelitian ini dilakukan terhadap perawat Rumah Sakit Swasta Tipe C di Kabupaten Kebumen. Berdasarkan penelitian dengan instrumen kuesioner diperoleh jawaban responden yang digunakan untuk pengujian hipotesis. Hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel tuntutan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan tuntutan kerja berpengaruh terhadap peningkatan stres kerja perawat.
2. Variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja berpengaruh terhadap peningkatan *turnover intention* perawat.
3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja berpengaruh terhadap peningkatan keterikatan kerja perawat.
4. Variabel keterikatan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan keterikatan kerja mempengaruhi penurunan *turnover intention* perawat.
5. Terdapat pengaruh yang positif dari variabel mediasi stres kerja terhadap hubungan tuntutan kerja dengan *turnover intention* sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja mempengaruhi hubungan tuntutan kerja

dengan *turnover intention* perawat RS Swasta Tipe C di Kabupaten Kebumen.

6. Terdapat pengaruh negatif dari variabel mediasi keterikatan kerja terhadap hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* sehingga dapat disimpulkan bahwa mediasi keterikatan kerja mempengaruhi hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* perawat RS Swasta Tipe C di Kabupaten Kebumen.

B. Implikasi

Berdasarkan simpulan penelitian maka muncul implikasi penelitian, berupa implikasi teoritis dan implikasi praktis. Implikasi teoritis berkaitan dengan pengembangan ilmu pengetahuan, sedangkan implikasi praktis berupa perbaikan kebijakan manajemen agar dapat meminimalkan *turnover intention*.

1. Implikasi Teoritis

- a. Perlu ada pengembangan model dengan menambahkan variabel eksogen yang dapat digunakan untuk mengurangi stres kerja. Variabel yang mengurangi stres kerja ini akan dapat digunakan untuk mengurangi *turnover intention*, tanpa mengurangi tuntutan kerja.
- b. Pengembangan model penelitian dengan menambahkan variabel mediasi yang digunakan untuk mengurangi *turnover intention* dengan peningkatan sumber daya perawat.

- c. Implikasi teoritis ini dapat juga dilakukan dengan penelitian selain kepada perawat.
- d. Penelitian dapat juga dilakukan dengan menambahkan variabel moderasi berupa karakteristik responden perawat dan bukan perawat.
- e. Penelitian selanjutnya juga bisa ditambah variabel moderasi berupa objek penelitian di rumah sakit swasta dan rumah sakit pemerintah serta moderasi masa kerja.

2. Implikasi Praktis

Implikasi praktis penelitian ini adalah bagaimana manajemen rumah sakit untuk lebih fokus dalam menurunkan *turnover*. Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk mengurangi *turnover* saat ini antara lain adalah:

- a. Memilih karyawan untuk bekerja dengan prioritas pada karyawan yang berdomilisi di wilayah yang dekat dengan lokasi rumah sakit, dengan harapan tidak pindah kerja ditempat lain karena sudah bekerja di dekat rumah.
- b. Menjaga karyawan perempuan yang sudah menikah dengan suami yang bekerja di sekitar lokasi rumah sakit, agar tidak keluar kerja karena mengikuti suami.
- c. Pengembangan program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan. Program pendidikan dan latihan yang berkelanjutan dapat meningkatkan kemampuan perawat untuk mengurangi stres kerja karena kurangnya kemampuan.

- d. Perlu ada pemetaan perawat yang menganggap beban kerja adalah sebagai sumber daya pekerjaan (job resource), agar dapat memberikan tugas kepada perawat tanpa khawatir timbul stres dan niat untuk berpindah kerja.
- e. Menyediakan sumber daya yang memadai untuk menunjang pekerjaan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan seperti upgrade alat kesehatan.

Beberapa hal di atas dilakukan perusahaan dalam upaya untuk mengurangi stres kerja. Adapun usaha lainnya adalah meningkatkan keterikatan kerja dengan cara meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah:

- a. Membuat kebijakan manajemen dalam mengatur SDM perawat supaya lebih mengoptimalkan bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi perawat di masing – masing unit.
- b. Penghargaan kepada perawat yang sesuai dengan jenjang karir klinis akan membuat perawat puas dengan pekerjaan/profesinya dan memiliki keterikatan kerja yang kuat, sehingga *turnover intention* dapat berkurang.
- c. Meningkatkan iklim kerja yang kondusif dengan cara antara lain menumbuhkan kedekatan dan kepedulian pimpinan terhadap staf karyawan misalkan pimpinan menjenguk staf yang sakit atau keluarganya meninggal dunia, staf yang menikah atau punya anak, staf yang ulang tahun diberikan ucapan selamat ulang tahun dll.

- d. Memperlakukan staf seperti keluarga disaat acara bebas seperti kegiatan *employ gathering* dan atau *family gathering* secara rutin dan terencana beberapa tahun sekali yang dihadiri oleh top manajemen dan staf.

C. Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Keterbatasan tersebut antara lain adalah tidak terkumpulnya semua responden. *Response rate* pada penelitian ini sebesar 77,37 persen dengan *usable response rate* 69,68 persen. Hal ini disebabkan beberapa daftar sampel penelitian tidak mengisi formulir kuesioner yang diberikan sesuai waktu yang ditentukan, pengisian kuesioner tidak lengkap, pengisian kuesioner dengan jawaban seragam yang menyebabkan varian data nol.

