

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Implikasi Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan implikasi secara akademis, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan kepada RSUD. Aisyiyah Kota Padang yang menjadi objek penelitian. Dengan adanya penelitian ini, institusi bisa mengetahui faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pegawai dan dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi dalam pengambilan keputusan kebijakan bidang manajemen sumber daya manusia untuk menentukan strategi perencanaan program retensi pegawai yang dapat mempengaruhi efektifitas organisasi pada RSUD. Aisyiyah Kota Padang.

Dengan potensi karena berada di lokasi yang strategis, RSUD. Aisyiyah kota Padang harus berusaha untuk meningkatkan sarana dan prasarana rumah sakit serta meningkatkan kualitas sumber dayanya sebagai investasi untuk menciptakan keunggulan, kreatif dalam aktivitas operasionalnya sehingga bisa memperkenalkan layanan baru untuk dapat bertahan dan berkompetisi dengan institusi pelayanan kesehatan lainnya.

Sebagai institusi dalam jasa pelayanan kesehatan, rumah sakit harus meningkatkan kualitas dan profesionalisme pegawai dan tenaga kesehatan yang dapat dicapai jika pegawai dan tenaga kesehatan dalam melakukan pelayanan sesuai dengan standar profesinya, sehingga pengetahuan, skil, kemampuan pegawai harus ditingkatkan melalui pelatihan dan pendidikan profesi yang kontiniu. Hal ini akan mengakibatkan meningkatnya keterikatan dan kesesuaian pegawai dengan organisasi serta mengurangi

ketidakstabilan dan ketidakpastian kondisi tenaga kerja karena tingkat *turnover intention* pegawai.

Walaupun *person-organization fit* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, pegawai RSUD. Aisyiyah kota Padang memiliki tingkat *person-organization fit* yang sangat rendah. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit harus meningkatkan kesesuaian tersebut dengan memberikan fasilitas kerja yang lebih baik sehingga harapan pegawai dapat terpenuhi dan bisa bekerja sesuai dengan prinsipnya, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan lanjutan dan training untuk meningkatkan skil, keterampilan pribadi, kompetensi dan kemampuan pegawai yang terkait dengan pekerjaan, melakukan analisa jabatan untuk penempatan pegawai sesuai latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, keahlian dan kemampuannya serta desain jadwal kerja yang baik sehingga pegawai tidak bekerja melebihi beban kerjanya, karena hal tersebut mengakibatkan menurunnya kondisi kesehatan fisik dan mental yang akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai. Jika manajemen bisa melakukan hal tersebut maka *person-organization fit* pegawai akan meningkat, rumah sakit bisa mempertahankan pegawai yang memiliki performa tinggi untuk tidak pindah ke organisasi lain dan meminimalisir biaya *turnover* pegawai.

Dari penelitian di RSUD. Aisyiyah kota Padang diketahui bahwa *employee engagement* bukan merupakan prediktor utama yang mempengaruhi intensi *turnover* pegawai, intensi *turnover* dipengaruhi oleh faktor lainnya, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sangat rendahnya tingkat *employee engagement* pegawai ditinjau dari aspek demografi usia responden penelitian yang mayoritas berusia 26-30 tahun 32% serta dari masa kerja pegawai responden penelitian dengan mayoritas masa kerja  $\leq 1$  tahun dan 2-5 tahun 20%, hal ini menunjukkan bahwa dengan usia yang masih produktif pegawai tersebut mempunyai peluang yang cukup

tinggi untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan persepsi dan harapan pegawai, walaupun status pegawai responden penelitian mayoritas adalah pegawai tetap. Pegawai yang mempunyai keterikatan yang tinggi terhadap organisasi menunjukkan adanya perasaan memiliki (*sense of belonging*), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup serta gambaran diri yang positif yang akhirnya mengurangi intensi *turnover*. Oleh karena itu, untuk meningkatkan keterikatan pegawai, manajemen rumah sakit harus membuat kebijakan variasi desain pekerjaan dengan memberikan otonomi kepada pegawai untuk bekerja, meningkatkan komunikasi yang efektif antar unit kerja, memberikan program pengembangan karyawan (*training, skil dan learning*) yang disupport oleh peralatan kerja yang memadai, sistem remunerasi untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai yang lebih baik dari institusi kesehatan lainnya serta manajemen karier untuk meningkatkan keterikatan, loyalitas, produktivitas dan kinerja pegawai serta mengurangi *turnover intention* pegawai.

## 5.2. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian pengaruh *person-organization fit* terhadap *turnover intention* dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada pegawai RSUD. Aisyiyah kota Padang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hipotesis I, terdapat pengaruh signifikan yang negatif *person-organization fit* terhadap *turnover intention* pada pegawai RSUD. Aisyiyah Kota Padang.
- b. Hipotesis II, tidak terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada pegawai RSUD. Aisyiyah Kota Padang.
- c. Hipotesis III, tidak terdapat pengaruh signifikan *person-organization fit* terhadap *turnover intention* melalui variabel mediasi *employee engagement* pada pegawai RSUD. Aisyiyah Kota Padang.

### 5.3. Keterbatasan Penelitian

- a. Penelitian ini dilakukan hanya untuk mengetahui pengaruh *person-organization fit* terhadap *turnover intention* dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi pada pegawai RSUD. Aisyiyah kota Padang, sehingga tidak diketahui pengaruh variabel lainnya.
- b. Distribusi kuesioner penelitian dilakukan melalui bagian Diklat tanpa dampingan dari peneliti, sehingga tidak diketahui responden berasal dari unit kerja dan jabatan apa dalam struktur organisasi RSUD. Aisyiyah Kota Padang.

### 5.4. Saran

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk jenis penelitian yang sama dengan menggunakan semua variabel lainnya yang mempengaruhi *turnover intention* sehingga hasilnya lebih lengkap dan akurat. Adanya perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat dijadikan pedoman oleh peneliti selanjutnya untuk memperkuat kembali salah satu hasil penelitian dengan desain metode penelitian yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil penelitian untuk pengembangan ilmu pengetahuan.
- b. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan di rumah sakit atau institusi kesehatan lainnya dengan jumlah responden penelitian yang lebih banyak dalam waktu yang cukup dengan menggunakan kuesioner terbuka, sehingga responden mempunyai kesempatan menuliskan jawaban sesuai dengan apa yang dipikirkan untuk mendapatkan hasil penelitian yang optimal.

