

BAB VII PENUTUP

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis hubungan antara faktor-faktor kepuasan kerja dan niat keluar (*intention to quit*) perawat pelaksana di rumah sakit tipe C kota Padang didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Separuh dari perawat pelaksana memiliki niat kemungkinan dan sangat mungkin untuk keluar (*intention to quit*) pada tahun yang akan datang.
2. Hampir separuh perawat memiliki persepsi puas terhadap pekerjaannya. Perawat pelaksana menunjukkan kepuasan yang tinggi terhadap faktor rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi serta menunjukkan kepuasan yang rendah terhadap faktor promosi, tunjangan tambahan, dan kondisi operasi.
3. Terdapat korelasi yang negatif dan signifikan antara faktor gaji, promosi, dukungan supervisor, tunjangan tambahan, pengakuan dan penghargaan, kondisi operasi, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan sifat pekerjaan dengan niat keluar (*intention to quit*).
4. Faktor-faktor kepuasan kerja paling dominan yang berhubungan signifikan terhadap niat keluar (*intention to quit*) adalah faktor komunikasi.

7.2 Saran

1. Bagi Manajemen Rumah Sakit
 - a. Membuat sistem survei kepuasan kerja perawat dan melakukan survei tersebut secara berkala (rutin).

- b. Membuat mekanisme kebijakan kenaikan gaji secara berkala sesuai standar pedoman peraturan pemerintah.
- c. Membuat mekanisme kebijakan yang jelas mengenai faktor promosi dan sistem jenjang karir yang spesifik bagi perawat di rumah sakit.
- d. Memberikan pelatihan kepemimpinan (*leadership training*) bagi manajer keperawatan atau supervisor dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik anggota atau bawahan.
- e. Manajer keperawatan atau supervisor melakukan *Focus Group Discussion* (FGD) dengan staf perawat secara rutin.
- f. Membuat mekanisme kebijakan mengenai tunjangan tambahan (insentif) yang lebih jelas, adil, dan bervariasi dengan mempertimbangkan beban kerja, kinerja, mekanisme pemberian, waktu, yang disesuaikan dengan standar peraturan pemerintah dan kebijakan lain yang sesuai.
- g. Melakukan evaluasi terhadap sejumlah fasilitas kerja yang belum lengkap dan membuat birokrasi dalam bekerja dengan membuat kebijakan SOP yang lebih mudah dimengerti oleh perawat dalam bekerja.
- h. Membina dan membangun hubungan antar rekan kerja yang bersifat kekeluargaan dan saling mendukung satu sama lain melalui pertemuan rutin seperti FGD dengan seluruh staf perawat dan profesi lainnya secara berkala untuk meningkatkan interaksi dan sosialisasi antar sesama rekan kerja.
- i. Memberikan semangat dan motivasi kepada perawat pelaksana dalam bekerja melalui pengawasan secara rutin.

- j. Meningkatkan komunikasi internal organisasi dengan melakukan interaksi yang lebih optimal melalui pertemuan rutin dan kegiatan-kegiatan antara atasan dan bawahan untuk menumbuhkan rasa saling memperhatikan, memahami, dan mengerti sehingga tercipta iklim dan suasana kerja yang menyenangkan.

2. Bagi Perawat Pelaksana

- a. Melakukan evaluasi terhadap aspek-aspek kepuasan kerja yang telah dicapai atau belum tercapai selama bekerja.
- b. Disarankan kepada staf perawat agar lebih pro aktif dalam mencapai aspek-aspek kepuasan kerja secara keseluruhan secara bertahap (meliputi faktor gaji, promosi, dukungan supervisor, tunjangan tambahan, kondisi operasi, pengakuan dan penghargaan, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi).
- c. Meningkatkan komunikasi lebih terbuka dengan setiap bagian dari anggota organisasi sebagai bagian integral dari sebuah organisasi.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Menggunakan pendekatan *exploratory research* untuk menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor kepuasan kerja perawat dan niat keluar perawat di rumah sakit yang belum digali dalam penelitian ini.
- b. Menggunakan instrumen yang lebih variatif dan inovatif agar dapat menggali faktor determinan yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan niat keluar perawat di rumah sakit.
- c. Memilih sampel yang lebih representatif dan lebih besar agar dapat meningkatkan validitas hasil penelitian.

