

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada pegawai kontrak di RSUD Padang Pariaman adalah persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Persepsi dukungan organisasi menjelaskan interaksi individu dengan organisasi yang secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan karyawannya. RSUD Padang Pariaman belum memberikan dukungan yang sepenuhnya terhadap pegawai kontrak hal ini dapat dilihat dari pegawai kontrak belum menjadi bagian di RSUD Padang Pariaman yang mana administrasi pegawai kontrak yang belum tersusun dengan rapi dan jelas.

Selanjutnya RSUD Padang Pariaman belum mendukung pegawai yang memiliki kompetensi yang bagus, yang dilihat dari belum adanya pelatihan dan pengembangan untuk pegawai kontraknya. Jadi dukungan organisasi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai kontrak di RSUD Padang Pariaman. Hal ini dapat diartikan bahwa walaupun dukungan RSUD Padang Pariaman buruk ke pegawai kontrak maka pegawai kontrak tetap bertahan di dalam RSUD tersebut. Hal ini disebabkan karena susah mencari pekerjaan, mencari pengalaman kerja, dan menunggu pengangkatan pegawai PNS.

Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada pegawai kontrak di RSUD Padang Pariaman. Artinya adalah tingginya tingkat dukungan yang diberikan oleh organisasi maka akan memicu terjadinya keterikatan karyawan

pada pekerjaan dan organisasi mereka di tempat kerja. Contoh, RSUD Padang Pariaman peduli dengan pekerjaan pegawai kontrak yang mana pegawai kontrak tersebut kebanyakan memiliki ide kerja yang bagus dan berinovasi dalam bekerja, pegawai kontrak yang bekerja di RSUD berkisar antara umur 26-30 tahun yang merupakan usia produktif dalam bekerja dan masih memiliki semangat serta bergairah dalam melaksanakan pekerjaan. Keterikatan karyawan (*employee engagement*) dikarakteristikan sebagai suatu rasa komitmen, memiliki keinginan besar dan semangat, yang mewujudkan usaha-usaha ke tingkat yang lebih tinggi, tetap bekerja keras dengan setiap kesulitan-kesulitan tugas, melebihi apa yang diharapkan dan memiliki inisiatif. Jadi pegawai kontrak memiliki keterikatan yang tinggi terhadap RSUD Padang Pariaman.

Keadilan organisasi sebagai suatu tingkat dimana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja. Salah satu bentuk keadilan yang diberikan RSUD Padang Pariaman kepada pegawai kontrak yaitu tingkat gaji pegawai kontrak termasuk dalam kategori adil karena gaji yang dibayarkan kepada pegawai kontrak telah diatur oleh pemerintah daerah berdasarkan jabatan, pendidikan, dan masa kerjanya. Selanjutnya keputusan kerja yang dibuat oleh pimpinan secara tepat, tepat disini memperhatikan hak dan kewajiban pegawai kontrak serta pimpinanpun peduli terhadap hak pegawai kontrak yaitunya tingkat gaji yang diberikan secara adil, Sehingga dengan begitu masalah *turnover intention* pada pegawai kontrak di RSUD Padang Pariaman akan semakin rendah. Jadi dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai kontrak di RSUD Padang Pariaman.

Ketika para pegawai memiliki persepsi yang tinggi tentang keadilan dalam organisasi mereka, belum tentu mereka lebih merasa untuk membantu, juga menjadi wajar bagaimana

mereka memainkan peran mereka dengan memberi lebih besar dari tingkat yang lebih tinggi pada *engagement*. Hal ini dapat dilihat dari pegawai kontrak memiliki persepsi yang tinggi tentang gaji yang adil serta wajar pegawai kontrak memainkan perannya dengan memberi lebih besar dari tingkat yang lebih tinggi pada *engagement*. Jadi keadilan organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *employee engagement* pada pegawai kontrak di RSUD Padang Pariaman.

Pegawai kontrak sudah terikat pada RSUD Padang Pariaman yang ditandai dengan sikap dari pegawai kontrak yaitu antusias dalam bekerja, semangat, bergairah terhadap pekerjaan, loyal, termotivasi, berkomitmen, produktif, memiliki emosi yang kuat, dan setia pada tempat kerja serta pikiran untuk keluar dari organisasi akan semakin rendah. Artinya adalah *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai kontrak di RSUD Padang Pariaman. Selanjutnya *employee engagement* bukan merupakan variabel mediasi antara dukungan organisasi dengan *turnover intention* dan keadilan organisasi dengan *turnover intention*.

5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki implikasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya dalam menilai pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap *turnover intention* dengan menggunakan *employee engagement* sebagai mediasi baik dari pengaruh langsung maupun tidak langsung.

1. Hasil penelitian mengenai deskripsi variabel persepsi dukungan organisasi, diketahui bahwa persepsi dukungan organisasi berada pada kategori rendah. Artinya adalah RSUD Padang Pariaman belum memberikan dukungan yang sepenuhnya terhadap pegawai

kontrak. Untuk itu RSUD Padang pariaman harus memberikan dukungan sepenuhnya kepada pegawai kontrak misalnya membuat administrasi pegawai kontrak dengan rapi dan jelas serta RSUD Padang Pariaman mendukung pegawai yang memiliki kompetensi yang bagus seperti adanya pelatihan dan pengembangan untuk pegawai kontraknya.

2. Hasil penelitian mengenai deskripsi variabel keadilan organisasi menunjukkan bahwa tingkat gaji pegawai kontrak di RSUD Padang Pariaman termasuk dalam kategori adil karena gaji yang dibayarkan kepada pegawai kontrak telah diatur oleh pemerintah daerah berdasarkan jabatan, pendidikan, dan masa kerjanya serta keputusan kerja yang dibuat oleh pimpinan secara tepat, tepat disini memperhatikan hak dan kewajiban pegawai kontrak. Dengan demikian, hak dan kewajiban pegawai kontrak itu sudah adil, karena telah diatur oleh pimpinan dan pemerintah daerah.
3. Deskripsi mengenai variabel *employee engagement* menunjukkan bahwa pegawai kontrak di RSUD baik sebagai tenaga kesehatan dan non kesehatan fokus dalam bekerja dan melupakan segala sesuatu yang ada disekitarnya pada saat bekerja sehingga penyakit pasien bisa disembuhkan serta pegawai kontrak di RSUD Padang Pariaman memiliki semangat kerja yang tinggi. Dengan demikian pegawai kontrak di RSUD Padang Pariaman sudah memiliki keterikatan yang dicirikan dengan memiliki semangat kerja yang tinggi.
4. Hasil penelitian mengenai deskripsi variabel *turnover intention* terlihat bahwa adanya keinginan pegawai kontrak untuk mencari lowongan di instansi lain yang disebabkan karena gaji di tempat lain lebih besar dari RSUD Padang Pariaman dan tidak ada pengembangan karir untuk pegawai kontrak sehingga timbul niat untuk keluar dari RSUD Padang Pariaman. Untuk mengurangi tingkat *turnover* tersebut maka RSUD

Padang Pariaman harus mengukur kembali tingkat gaji dan membuat pengembangan karir untuk pegawai kontrak, dengan begitu masalah *turnover* akan semakin rendah.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karenanya di masa yang akan datang lebih dikembangkan oleh peneliti selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya menganalisis aspek persepsi dukungan organisasi, keadilan organisasi, *employee engagement*, dan *turnover intention*.
2. Objek penelitian ini hanya dilakukan pada RSUD Padang Pariaman sehingga hasil penelitian ini terbatas generalisasinya.
3. Penelitian ini hanya berdasarkan data dari kuesioner saja dan tidak menggunakan metode lain dalam pengumpulan data penelitian.

5.4 Saran Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka ditemukan beberapa saran yaitu :

1. Bagi RSUD Padang Pariaman

RSUD Padang Pariaman memberikan dukungan yang sepenuhnya terhadap pegawai kontrak sehingga masalah keinginan keluar (*turnover intention*) akan semakin berkurang.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menambah variabel-variabel yang berpengaruh terhadap *turnover intention* khususnya pada pegawai kontrak seperti kompensasi, peluang promosi, pelatihan dan pengembangan.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah dan memperluas objek penelitian serta menambah jumlah sampel penelitian yang digunakan agar hasil penelitian lebih akurat dan relevan.
- c. Menambah metode pengumpulan data melalui wawancara langsung dengan masing-masing responden agar memperoleh fakta mengenai kondisi di lapangan yang lebih akurat.

