

## BAB VII

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Karakteristik karyawan Rumah Sakit Awal Bros Batam Tahun 2019 memperlihatkan hampir seluruh karyawan berusia dewasa awal, lebih dari separuh berjenis kelamin wanita, sebagian besar mempunyai masa kerja lama ( $\geq 3$  Tahun), pendidikan diploma 3 dengan status sudah menikah dan belum mempunyai anak
2. Karakteristik eksternal Rumah Sakit Awal Bros Batam memperlihatkan sebagian besar budaya organisasi mendukung karyawan dalam bekerja dan keterikatan dalam organisasi sebagian besar juga menyatakan tinggi dengan tingkat daya saing instansi lain dan hubungan interpersonal yang kuat, kepuasan kerja karyawan sebagian besar puas dengan gaya kepemimpinan positif serta lingkungan kerja yang mendukung.
3. Sebagian besar karyawan Rumah Sakit Awal Bros Batam berisiko terhadap intensi *turnover*.
4. Ada tiga faktor yang memiliki hubungan bermakna dengan risiko intensi *turnover* yaitu usia, pendidikan dan jumlah kelahiran, sedangkan faktor jenis kelamin, masa kerja dan pernikahan tidak berhubungan intensi *turnover*.
5. Ada 4 faktor eksternal yang memiliki hubungan bermakna dengan risiko intensi *turnover* yaitu yaitu budaya organisasi, keterikatan dalam organisasi, kepuasan kerja

dan gaya kepemimpinan, sedangkan faktor daya saing instansi lain, hubungan interpersonal dan lingkungan kerja tidak berhubungan intensi *turnover*.

6. Faktor yang paling dominan berhubungan dengan intensi *turnover* adalah usia
7. Tema yang dapat disimpulkan dari pengalaman karyawan yang melakukan melakukan *turnover* ada 5 yaitu :
  - a. Alasan karyawan melakukan *turnover* adalah karena faktor daya saing instansi lain, individu, internal organisasi dan lingkungan
  - b. Persepsi karyawan melakukan *turnover* terkait dengan pemberian gaji/kompensasi adalah berupa mekanisme regulasi, tim penilai kinerja dan administrasi.
  - c. Persepsi karyawan melakukan *turnover* terkait dengan penghargaan baik berupa material maupun non material atas prestasi yang diraih, termasuk menghargai kreativitas yang dilakukan oleh karyawan dalam hal yang positif.,
  - d. Persepsi karyawan melakukan *turnover* terkait dengan kesempatan berkembang karena faktor internal, pelatihan, jenjang karir dan program rotasi sudah mempunyai sistem yang jelas.
  - e. Persepsi karyawan melakukan *turnover* terkait dengan lingkungan kerja karena faktor internal, gaya kepemimpinan, lingkungan pekerjaan, beban kerja, teamwork dan handover.

## **B. SARAN**

1. Diharapkan dalam penetapan kebijakan yang terkait dengan pemberian kompensasi, pendidikan, pelatihan lebih transparan dan dikomunikasikan kepada seluruh karyawan.

2. Perlunya monitoring secara terus menerus, kepada seluruh pimpinan baik manajer dan koordinator di masing-masing bagian sehingga bisa menciptakan suasana kerja yang kondusif, hubungan interpersonal dan komunikasi yang baik antar karyawan baik atasan dan sesama rekan kerja.
3. Program event order, rotasi, promosi dan demosi khususnya di departemen keperawatan perlu dijalankan secara terbuka dan sesuai dengan kompetensi perawat
4. Gaya Kepemimpinan yang mengayomi, terbuka dan obyektif dalam memberikan penilaian kepada staf.
5. Pemberian penghargaan / pujian kepada staf atas pencapaian keberhasilan dalam kinerja.
6. Kesempatan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan tinggi bagi semua profesi sehingga dapat menekan angka intensi karyawan dan mencegah karyawan melakukan *turnover*.
7. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat membuat rancangan model pengelolaan intensi *turnover* sehingga dapat menekan angka turnover di Rumah Sakit Awal Bros Batam