

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping.
2. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap *Turnover Intention* perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping.
4. Pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping.
5. Pengembangan karir berpengaruh langsung terhadap *Turnover Intention* perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping.
6. Terdapat pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping.
7. Terdapat pengaruh tidak langsung antara pengembangan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping.
8. Pengaruh langsung antara kompensasi dan *turnover intention* lebih besar daripada pengaruh tidak langsung, dan jika ditotal sebesar 66%

9. Pengaruh langsung antara pengembangan karir terhadap turnover intention lebih besar daripada pengaruh tidak langsung, dan jika ditotal sebesar 28,3%.

B. Saran

1. Memberikan kompensasi yang baik dalam bentuk financial maupun non financial kepada perawat agar perawat mendapatkan kepuasan kerja yang maksimal, sehingga diharapkan keinginan atau niat untuk pindah kerja dan frekuensi *Turnover Intention* di RS PKU Muhammadiyah Gamping juga berkurang. Salah satunya diawali dengan melakukan survey kepuasan terhadap kompensasi yang diberikan rumah sakit, jika hasil yang didapatkan perawat kurang/tidak puas dengan kompensasi yang diberikan, maka rumah sakit dapat mempertimbangkan untuk memberikan kompensasi yang lebih terhadap perawat.
2. Memberikan kesempatan pada perawat untuk mengembangkan karir untuk mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi sehingga diharapkan perawat akan tetap bertahan untuk bekerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Rumah sakit dapat memfasilitasi perawat mengikuti seminar/pelatihan, sebagai contoh, untuk perawat klinik dapat diikuti BTCLS (Basic Trauma Cardiac Life Support), untuk perawat manajer dapat diikuti seminar/pelatihan manajerial.

3. *Turnover intention*, perasaan yang tidak puas akan memicu rencana perawat untuk berhenti bekerja, yang kemudian akan mengarahkan pada usaha mencari pekerjaan di tempat yang baru. Angka *turnover* yang tinggi pada rumah sakit mengindikasikan bahwa perawat tidak betah bekerja di rumah sakit. Tekanan yang tinggi dari atasan, *culture shock* yang disebabkan oleh perbedaan budaya dan sistem kerja menyebabkan perawat tidak betah untuk menetap, sehingga rumah sakit dalam proses seleksi dan rekrutmen harus lebih jeli dalam memilih karyawan apakah karyawan yang dipilih dapat bekerja dibawah tekanan dan cocok dengan budaya maupun sistem kerja di rumah sakit , dengan memperbaiki ssstem seleksi dan rekrutmen diharapkan dapat mengurangi *turnover rate* pada rumah sakit. Selain itu rumah sakit harus menganalisis dan mengembangkan lagi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* perawat. Karena berdasarkan hasil penelitian, Kompensasi dan Pengembangan Karir mempengaruhi *Turnover Intention* namun ada faktor-faktor lain yang berpengaruh.
4. Meningkatkan mutu rumah sakit sehingga perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya pun akan terus tertantang untuk bekerja karena tuntutan untuk meningkatkan pelayanan yang diberikan.