

BAB 7

SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari keseluruhan penelitian dengan menyajikan simpulan yang merupakan upaya menjawab tujuan penelitian. Pada bab ini juga disampaikan saran yang berkaitan dengan hasil penelitian.

7.1 Simpulan

7.1.1 Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* terdapat perbedaan tanggapan yang signifikan secara statistik berdasarkan usia dan masa kerja terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan perawat dengan usia muda dan masa kerja dibawah enam tahun memiliki kecenderungan lebih besar terhadap *turnover intention* dibandingkan perawat dengan usia diatas 25 tahun dan masa kerja lebih dari 6 tahun. Namun tidak terdapat perbedaan tanggapan yang signifikan secara statistik berdasarkan tingkat pendidikan responden dengan *turnover intention*. Hal ini perlu diteliti lebih lanjut.

7.1.2 Penelitian kuantitatif membuktikan bahwa program retensi (kompensasi, pengembangan karir, desain kerja) berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit X. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda terhadap ketiga variabel program retensi (kompensasi, pengembangan karir, desain kerja), program kompensasi memiliki pengaruh paling besar dan signifikan ($\beta = 0.265$, $p = 0.000$), dalam hal ini kompensasi memberikan efek 27% terhadap niat berpindah perawat.

7.1.3 Hasil penelitian kuantitatif didukung oleh hasil analisis data kualitatif yang disampaikan oleh partispipan kunci dalam *semi structure interview*, dimana kompensasi dirasakan belum sesuai dengan beban kerja profesi perawat, implementasi program pengembangan karir belum meningkatkan motivasi perawat dan beban kerja perawat dirasa berat dengan banyaknya tugas non keperawatan

7.2 Saran

Penelitian ini digunakan sebagai informasi mengenai implementasi program retensi terhadap *turnover intention* perawat. Informasi ini diharapkan menjadi masukan bagi pihak RS dalam meningkatkan retensi karyawan dengan praktek MSDM dalam merencanakan maupun melaksanakan program-programnya.

7.2.1 Pihak Manajemen RS

Pihak manajemen RS perlu mengevaluasi sistem remunerasi perawat disesuaikan dengan kinerja, beban kerja, kompetensi dan tingkat pendidikan perawat. Mengevaluasi kembali sistem kenaikan jenjang karir perawat. Memberikan kesempatan yang lebih luas untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi bagi perawat

7.2.2 Bidang keperawatan

7.2.2.1 Bidang keperawatan melakukan evaluasi terhadap program pengembangan karir keperawatan. Kualifikasi, proses pelaksanaan, sistem kenaikan jenjang karir perlu ditinjau kembali supaya tidak terlalu berat dan prosesnya tidak terlalu lama. Pelaksanaan sosialisasi dilakukan dengan lebih sering baik dari komite keperawatan, bidang keperawatan maupun kepala ruangan. Bidang keperawatan mampu memberikan kesempatan yang lebih luas bagi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

7.2.2.2 Bidang keperawatan menata kembali desain kerja keperawatan. Menata kembali metode asuhan yang berjalan, menetapkan ratio perawat dengan pasien berdasarkan tingkat ketergantungan pasien, mengurangi beban kerja perawat khususnya dengan tugas-tugas non keperawatan khususnya tugas administrasi, mengurangi jadwal lembur perawat.

7.2.2.3 Bidang keperawatan bekerjasama dengan bagian diklat dalam perbaikan sistem pengembangan dan pembinaan bagi perawat baru dalam masa orientasi. Program orientasi tidak hanya mengajarkan keterampilan klinis, tetapi lebih terfokus pada kebutuhan pembelajaran dan keseimbangan kehidupan kerja perawat. Memberikan pemahaman yang benar terhadap

semua kebijakan terkait kompensasi, pengembangan karir dan desain kerja bagi perawat baru. Mengenalkan budaya organisasi serta kegiatan-kegiatan sosial lainnya supaya perawat mampu menyesuaikan diri dengan organisasi dan profesi.

7.2.3 Pihak staf keperawatan

Staf keperawatan mampu melihat program-program retensi secara menyeluruh termasuk beban perusahaan dalam memberikan tunjangan kesehatan dan tunjangan pensiun, tidak hanya melihat dari upah yang diterima setiap bulan. Staf keperawatan diharapkan mampu membangun komunikasi terbuka dan terus meningkatkan keberanian untuk menyampaikan ide-ide atau usulan untuk perbaikan pelayanan keperawatan.

7.2.4 Peneliti selanjutnya

7.2.4.1 Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian terhadap faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* perawat berdasarkan berbagai teori keperawatan yang lain khususnya menggali dari berbagai aspek baik bio psiko, sosial dan spiritual perawat .

7.2.4.2 Perlu diteliti lebih lanjut apakah ada pengaruh tidak adanya perbedaan kompensasi yang bermakna antara tingkat pendidikan S I dengan D III terhadap *turnover intention*.

7.2.4.3 Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan sampel penelitian pada seluruh rumah sakit swasta di kota Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M. A. (1986). Strategic management of turnover: A model for the health service administrator. *Health Care Management Review*, 11(2), 61–71.
- Alhamwan, M., Mat, N. B., & Muala, I. Al. (2015). The Impact of Organizational Factors on Nurses Turnover Intention Behavior at Public Hospitals in Jordan: How Does Leadership, Career Advancement and Pay-Level Influence the Turnover Intention Behavior among Nurses. *Journal of Management and Sustainability*, 5(2), 154–161.
- Ali, H. F., Alam, H. A. S., & Wantu, S. M. (2012). *Studi Analisa Kebijakan. Konsep, Teori dan Aplikasi Teknik Analisa Kebijakan Pemerintah*. (A. Gunarsa, Ed.) (cetakan ke). Bandung: PT Refika Aditama.
- Allgood, M. R. (2014). *Nursing Theorists and Their Work (8th edn)*. *Nursing Theorists and Their Work (8th edn)*.
- Arikunto, S. (2009). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandur, A. (2013). *Desain Penelitian Kuantitatif: Metodologi, Desain, dan Teknik Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish Press.
- Bandur, A. (2016). *Penelitian Kualitatif: Metodologi, Desain, dan Teknik Analisis Data dengan NVIVO 11 Plus*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Benner, P. (1984). *From novice to expert: excellence and power in nursing practice*. california: Menlo Park, Addison-Wesley.
- Berry, M. L. (2010). Predicting Turnover Intent: Examining the Effects of Employee Engagement , Compensation Fairness , Job Satisfaction , and Age . *Dissertation*, 253.
- Brewer, C. S., Kovner, C. T., Greene, W., Tukov-Shuser, M., & Djukic, M. (2012). Predictors of actual turnover in a national sample of newly licensed registered nurses employed in hospitals. *Journal of Advanced Nursing*, 68(3), 521–538.
- Creswell, J., & Clark, V. (2007). *Designing and conducting mixed-methods research*. Thousand Oaks, CA: Sage. *The Sage handbook of qualitative research*.

- Creswell, J. W. (2008). Case Study Research Design and Methods. *Studi Kasus*, 1–12.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches (Book)*. SAGE Publication.
- Creswell, J. W. (2017). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. (A. Fawaid & R. K. Pancasari, Eds.) (Edisi keem). Yogyakarta: Penerbit Pustaka Belajar.
- Crossley, C., Bennet, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. (2007). Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1031–1042.
- Cushway, & Lodge, D. (2002). *Organizational Behavior Design*. (S. Tjiptowardojo, Ed.). Jakarta: PT Alex Media.
- Dawson, A. J., Stasa, H., Roche, M. A., Homer, C. S., & Duffield, C. (2014). Nursing churn and turnover in Australian hospitals: nurses perceptions and suggestions for supportive strategies. *BMC.Nurs.*, 13(1472–6955 (Electronic)), 11.
- De Gieter, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2011). Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 48(12), 1562–1569.
- Departemen Pendidikan Nasional (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. (2008). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Human Resource Management* (14th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Duffield, C., Baldwin, R., Roche, M., & Wise, S. (2014). Job enrichment: Creating meaningful career development opportunities for nurses. *Journal of Nursing Management*, 22(6), 697–706.
- Dunn, W. N. (1999). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. (M. Darwin, Ed.) (Edisi kedu). Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Faramita, N. I., & Winarni, I. (2015). Kajian Turnover Intention Perawat di RSX (Permasalahan dan Penyebabnya), (66), 25–35.

- Freaney, Y., & Fellenz, M. R. (2013). Work engagement as a key driver of quality of care: a study with midwives. *Journal of Health Organization and Management*, 27(3), 330–349.
- Gillies, D. . (1994). *Nursing management, a system approach*. (third). Philadelphia: WB Saunders.
- Gillies, D. . (2000). *Nursing Management A System Approach*. Philadelphia: WB Saunders.
- Handoko, H. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* (kedua). Yogyakarta: BPFU UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2017). *MANAJEMEN, Dasar Pengertian Dan Masalah* (sebelas). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hatton, E., & Dresser, L. (2003). Caring about caregivers reducing turnover of frontline health care workers in South Central Wisconsin.
- Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., ... North, N. (2012). Nurse turnover: A literature review - An update. *International Journal of Nursing Studies*, 49(7), 887–905.
- Huber, D. L. (2010). *Leadership and Nursing Care Management*. United States of America Last.
- Isni Nurul Annisa Siregar. (2014). Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) Perawat Di RS Sehat Terpadu DD.
- John W. Creswell. (1998). *Qualitative Inquiry and Research Design, Choosing Among Five Traditions*. California: SAGE Publication.
- John W. Creswell. (2010). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Johnson, D. . (1980). *The Behavioral System Model for Nursing. Conceptual Models for Nursing* (2nd ed.). New York: Appleton-Century- Crofts.
- Juliawan, D. G. (2013). Alternatif Kebijakan Operasional Dalam Menurunkan Kejadian Turnover Perawat Di Klinik Utama Jantung Cinere Tahun 2013.
- Jusuf, F. (2010). Kajian Terhadap Kecenderungan Turnover Perawat Di Pelayanan Kesehatan Sint. Carolus Tahun 2010.
- Kadar, A., Masum, M., Azad, A. K., Hoque, K. E., Beh, L., Wanke, P., & Arslan,

- Ö. (2016). Job satisfaction and intention to quit : an empirical analysis of nurses in Turkey.
- Kiel, J. M. (2012). An analysis of restructuring orientation to enhance nurse retention. *Health Care Manager, 31*(4), 302–307.
- Lee, H., Kim, M.-S., & Yoon, J.-A. (2011). Role of Internal Marketing, Organizational Commitment, and Job Stress in Discerning the Turnover Intention of Korean Nurses. *Japan Journal of Nursing Science, 8*(1), 87–94.
- Li, Y., & Jones, C. B. (2013). A literature review of nursing turnover costs. *Journal of Nursing Management, 21*(3), 405–418.
- Liu, C., Zhang, L., Ye, W., Zhu, J., Cao, J., Lu, X., & Li, F. (2012). Job satisfaction and intention to leave: A questionnaire survey of hospital nurses in Shanghai of China. *Journal of Clinical Nursing, 21*(1–2), 255–263.
- Lusiati, A., & Supriyanto, S. (2013). Dampak faktor individu, faktor pekerjaan dan faktor organisasi pada kepuasan kerja dan intensi turnover perawat. *Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga, Surabaya, 1*, 156–166.
- Maier, N. R. . (1971). *Psychology in Industry*. Cambridge: The Riverside Press.
- Mangkuprawira, T. S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Mutu SDM*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia.
- Manning, M., & Munro, D. (2006). *The Survey Researcher's SPSS Cookbook*. Sydney: Pearson.
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2010). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2014). *Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan Teori & Aplikasi* (4th ed.). Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran ECG.
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2016). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan. Teori dan Aplikasi*. (E. K. Yudha & A. O. Tampubolon, Eds.) (Edisi 4). Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran ECG.
- Mobley, W. (2011). *Pergantian karyawan; sebab, akibat dan pengendaliannya. Terjemahan*. (N. Iman, Ed.). Jakarta: PT Gramedia.
- Moleong, L. J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mosadeghrad, A. M. (2013). Occupational stress and turnover intention: implications for nursing management. *International Journal of Health Policy and Management*, 1(2), 169–76.
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). Employee organization linkages. In P. Warr (Ed.). *Organizational and Occupational Psychology*, 219–229.
- Muliana, S. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Pindah Kerja Perawat Rumah Sakit Atma Jaya.
- Murnianti, W. (2015). Faktor – Faktor organisasi yang berhubungan dengan Turnover Intention pada Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Puri Cinere Depok.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmojo, S. (2010). Pengembangan Sumber daya manusia. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 2(1), 124.
- Nugroho, R. (2011). *Public Policy Dinamika Kebijakan, Analisis Kebijakan, Manajemen Kebijakan*. Jakarta: PT Elex Media Komputido.
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional* (5th ed.). Jakarta: Salemba Medika.
- O'Brien-Pallas, L., Murphy, G. T., Shamian, J., Li, X., & Hayes, L. J. (2010). Impact and determinants of nurse turnover: A pan-Canadian study. *Journal of Nursing Management*, 18(8), 1073–1086.
- Patton, C.V., And Savicky, D. S. (1986). *Basic Methods of Policy Analysis and Planning*. New Jersey: Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research and Evaluation Methode* (3rd ed.). London: SAGE Publication.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis. (2017).
- Ridlo, I. A. (2012). *Turnover Karyawan. Kajian Literatur*. Surabaya: Public Healt Movement.
- Riemen, D. J. (1986). *The essential structure Of a caring interaction: Doing phenomenology. Dalam Nursing Research: A qualitative perspective*. (P. . Munhall & C. J. Oiler, Eds.). New York: Appleton & Lange.

- Rivai, Veithzal, Segala, & Ella, J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia, 10*, 2006.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). USA: Pearson Education, Inc.
- Sarah J. Hewko, Pamela Brown, Kimberly D. Fraser, C. A. W., & Cummings, G. and G. G. (2014). Factors influencing nurse managers ' intent to stay or leave : a quantitative analysis, 1–9.
- Setiadi. (2007). *Konsep dan Penulisan Riset Keperawatan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Silaban, N., Yanuar, T., & Syah, R. (2018). The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees ' Turnover Intention. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(3), 1–6.
- Stuart, G. W. (2009). *Principles and Practice of Psychiatric Nursing* (9th ed.). Mosby. Inc.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R & D. *Bandung: Alfabeta, 15*(2010), 90.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi : Mixed Methods*. (Sutopo, Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Summers. M. (2002). Recruitment and retention of occupational health nurses. Retrieved Oktober, 2010. From: file:///A/recruitment & retention of oce health nurses.
- Supardi, S., & Rustika. (2013). *Metodologi Riset Keperawatan*. (T. Ismail, Ed.). Jakarta: Trans Info Media.
- Susilo, W. H., Aima, H., & Suprapti, F. (2014). *Biostatistika Lanjut dan Aplikasi Riset*. (Taufik Ismail, Ed.). Jakarta: Cv. Trans Info Media.
- Swansburg, R. C., & Swansburg, R. J. (1999). *Introductory management and leadership for nurses*. Canada: Jones and Barlett Publishers.
- Takase, M. (2010). A concept analysis of turnover intention: Implications for nursing management. *Collegian: Journal of the Royal College of Nursing Australia*, 17(1), 3–12.

- Tett, R. ., & Meyer, J. P. (1993). *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover intention and Turnover. Personnel Psychology*. 46: 259- 293.
- Twibell, R., St. Pierre, J., Johnson, D., Barton, D., Davis, C., Kidd, M., & Rook, G. (2012). Tripping over the welcome mat: Why new nurses don't stay and what the evidence says we can do about it. *American Nurse Today*, 7(6), 1–5.
- Van Bogaert, P., Timmermans, O., Weeks, S. M., van Heusden, D., Wouters, K., & Franck, E. (2014). Nursing unit teams matter: Impact of unit-level nurse practice environment, nurse work characteristics, and burnout on nurse reported job outcomes, and quality of care, and patient adverse events-A cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*, 51(8), 1123–1134.
- Wahju, I., & Ika, N. (2016). Pengembangan Jenjang Karir sebagai Strategi Mengelola Ketidakpuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit, 29(3), 285–290.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yang, Y., Liu, Y. H., Liu, J. Y., & Zhang, H. F. (2015). The impact of work support and organizational career growth on nurse turnover intention in China. *International Journal of Nursing Sciences*, 2(2), 134–139.
- Yunus, H. . (2014). *Perencanaan, Implementasi, Dan Evaluasi Kebijakan (Fungsi-Fungsi Manajemen)*. Majalengka: Unit Penerbit Universitas Majalengka.