

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan di Rumah Sakit X Kota Depok, sebagaimana telah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat tingginya *turnover intention* perawat di Rumah Sakit X Kota Depok berdasarkan Iskandar dan Rahardi (2021) faktor yang mempengaruhi saling bersangkutan. Adanya banyak faktor yang berpengaruh pada tingkat tingginya *turnover* salah satunya adalah faktor kepuasan kerja, dimana kurangnya *feedback* yang diberikan oleh atasan kepada perawatnya. Selain itu, kurangnya motivasi bekerja di Rumah Sakit X Kota Depok.
2. Strategi yang dilakukan dalam mengurangi *turnover intention* perawat di lingkungan Rumah Sakit X Kota Depok ini dengan cara memberikan program evaluasi penilaian kinerja, memberikan kenyamanan bekerja, serta menambahkan jumlah alat medis yang diperlukan dalam bekerja di Rumah Sakit X Kota Depok.

B. Saran

Dalam menindaklanjuti kesimpulan yang didapat dari penelitian ini menggunakan *grade analysis* dengan kriteria penilaian USG (*Urgency, Seriousness and Growth*). Maka peneliti menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Rumah Sakit X perlu meningkatkan kesejahteraan kepada perawatnya dengan memberikan uang lembur dan perlu menerapkan remunerasi dalam waktu dekat.

2. Rumah Sakit X perlu menambahkan alat medis yang dibidang terbatas dalam penggunaannya yang dilakukan oleh perawatnya.
3. Rumah Sakit X perlu mengembangkan program PPPK dengan memberikan kuota terbanyak bagi perawat.



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (BPFE).
- Hardani, Hikmatul, A. N., Ardiani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi revisi).
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1133305>
- Rachmat Kriyantono. (2020). *Teknis Praktis Riset Teknologi*.
[https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=gI9ADwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Kriyantono,+Rachmat.+\(2020\).+Teknik+Praktis+Riset+Komunikasi.+Jakarta:+Kencana+Prenada+Media+Group&ots=b0ahtwt31m&sig=zI5ywxIaUco7Ralwjbb6jew28gw&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=gI9ADwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Kriyantono,+Rachmat.+(2020).+Teknik+Praktis+Riset+Komunikasi.+Jakarta:+Kencana+Prenada+Media+Group&ots=b0ahtwt31m&sig=zI5ywxIaUco7Ralwjbb6jew28gw&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian* (Cetakan 7).
- S.P;Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Bumi Aksar).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja* (PT.Refika).
- Sekhara, M. S., & Gugloth, S. (2013). Quality of Work Life of Employees - an HRStrategy. In *Proceedings of the International Conference - Frontiers of Management*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Research & Development*.

B. Artikel Jurnal

- Anggara, P., Suryawati, C., & Agushyana, F. (2020). Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum SM Banyumas Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(3), 153–160. <https://doi.org/10.14710/jmki.8.3.2020.153-160>
- Arfat Ahmad. (2018). The Relationship Among Job Characteristics Organizational Commitment and Employee Turnover Intentions: A Reciprocation Perspective. *Journal of Work-Applied Management*, 1(10), 74–92.
- Budun, M., Amberi, M., & Rahmawati, E. (2021). Turnover Pada Pt. Jasapower Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(2), 38. <https://doi.org/10.20527/jbp.v10i2.10958>
- Erlik, Mulyani, S. R., Utomo, W., & Paramarta, V. (2023). Analisis Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Pada Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus di Rumah Sakit Bedah Mitra Sehat Lamongan). *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 1(2), 94–102.
- Firdaus, A. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *Jurnal of Economics and Business*, 1(1), 1–9.
- Kristiyanto, T., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Kurir J&T Express Cabang Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 3(3), 558–572. <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Kuncoro, A. W. (2012). Pengaruh Sistem Remunerasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 1(2), 5.
- Ludiya, H. (2018). Pengaruh Work Life Policies, Work Life Conflict, Job Stress, Dan Loneliness Terhadap Turnover Intentions Pada Sebuah

- Universitas Swasta Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(2), 299–322. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i2.2233>
- Muharni, S., & Wardhani, U. (2020). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam. *Jurnal Kesehatan Saelmakers Perdana (JKSP)*, 3(2), 236–245.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>.
- Nainggolan, J. T. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Intensi Turnover Karyawan di PT. Serdang Hulu*. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/26242>
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.
- Permata Sari, D., Rizki Mulyani, S., & Syahrullah Eka Jaya, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Suka Fajar Solok. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, 8(1), 117–123.
- Putra, P. A. J. K., & Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Jayakarta Balindo. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(2), 555–583.
- Renaldo, N., Putra, R., Suhardjo, S., Suyono, S., & Putri, I. Y. (2022). Strategi Menurunkan Turnover Intention Akuntan Pada Kantor Jasa Akuntansi Pekanbaru Tahun 2021. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 588–600. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.2.588>

- Saputra et al., B. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial. *Faculty of Economic, Riau University, Pekanbaru, Indonesia, 04*, 806–815.
- Satwari, T., Musadieg, M., & Afrianty, T. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentional (Survei pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis, 40(2)*, 177–186.
- Shaw Jason D, P. T. Y. (2013). Turnover Rates and Organizational Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology, 2(92)*, 268–309.
- Tigau, F. I., & Sugiarto, A. (2022). Strategi Mengendalikan Turnover Karyawan: Studi Kasus Pada Sebuah Rumah Sakit Swasta Di Kota Manado. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis, 7(1)*, 135–148. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v7i1.17395>
- Yumna, I. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Pindah Karyawan (Studi Pada Pt Citra Perdana Kendedes Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 1–17*.

C. Peraturan Perundang-Undangan

- Keputusan Direktur Utama Rumah Sakit Universitas Indonesia Nomor 285 tahun 2021 tentang Pedoman Pengorganisasian RSUI
- Peraturan Direktur Utama Rumah Sakit Universitas Indonesia Nomor 33B/PR/DIRUT/RSUI/I/2023 tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Universitas Indonesia
- Peraturan Rektor Universitas Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 tentang Peraturan Internal Rumah Sakit Universitas Indonesia
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 tahun 2014 tentang Keperawatan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan

D. Skripsi dan Tesis

- Achyanor. (2018). Manajemen Pengelolaan Aplikasi Zakat SiMBA Pada Baznas Provinsi Kalimantan Selatan. *Skripsi*, 46, 747–748.
- Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Solusi*, 19(1), 102–116. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i1.3003>
- Iswanto. (2023). *Hubungan Employee Retention Terhadap Turnover Di RSUD Depati Hamzah Kota Pangkalpinang Tahun 2022*.

E. Website

- Jefferson Hansen. (2024). *Memahami Tingkat Perputaran Karyawan (Dan Cara Meningkatkan)*. Awardco. <https://www-award-co.translate.goog/blog/employee-turnover-rates? x tr sl=en& x tr tl=id& x tr hl=id& x tr pto=tc>
- Profil Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*. (2021). Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. <https://dinkes.babelprov.go.id/content/profil-kesehatan-tahun-2021>