

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil uji analisis dan pembahasan yang dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa :

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada perawat ICU rumah sakit swasta di Surabaya Timur.
2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada perawat ICU rumah sakit swasta di Surabaya Timur.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah variabel yang mempengaruhi *turnover intention* yang digunakan hanya pada dua variabel saja, yaitu stres kerja dan kepuasan kerja.

5.3 Saran

5.3.1 Saran akademis

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian dengan variabel berbeda dari stres kerja, kepuasan kerja yang mempengaruhi *turnover intention*. Variabel yang dapat digunakan sebagai berikut: motivasi kerja, komitmen organisasional, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan yang mungkin dapat mempengaruhi *turnover intention* dari perawat ICU di rumah sakit swasta yang berada di Surabaya Timur.

5.3.2 Saran praktis

1. Stres kerja

Pada uji yang dilakukan, terdapat tiga indikator tertinggi dari responden yaitu indikator tentang “Rekan kerja saya dalam satu organisasi saling mendukung”, “Saya sangat percaya antara sesama rekan kerja” dan “Saya bekerja sesuai peran dan kemampuan saya”. Dari indikator tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan untuk perawat ICU di rumah sakit swasta di Surabaya Timur cukup kondusif dan hal ini perlu dipertahankan dan tetap seimbang antar rekan kerja. Jika rumah sakit swasta di Surabaya tidak dapat mempertahankan kondisi ini, terdapat kemungkinan perawat akan mengalami stres kerja dan *turnover intention* semakin meningkat.

2. Kepuasan kerja

Pada uji yang dilakukan, terdapat dua indikator yang memiliki respon terendah yaitu indikator tentang “Gaji yang saya terima sesuai dengan keinginan saya” dan “Teman di lingkungan kerja saya saling membantu” yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dari jawaban responden diatas, dapat diartikan diperlukannya kegiatan yang dapat mempererat hubungan antar teman di lingkungan kerja dan pembicaraan berkala mengenai fee yang diterima oleh perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian : suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arnanta, I Gede Putra ; Utama, I. W. M. (2017). Pengaruh Stres kerja, Kepuasan Kerja dan iklim organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Dharma Siadja. *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol. 6, No(6), 33143341. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Asela, N., Nasrudin, B., Hasifrafidee, Hasbollah, B., Darweanna, & Bah Simpong, B. (2017). Types, Cause and Effects of Hotel Staff Turnover Intention : A Literature Review from Hotel Industry in Malaysia. *Proceedings of 61st ISERD International Conference, Sabah, Malaysia, 10th-11th January 2017*, (January), 1–3. Retrieved from http://www.worldresearchlibrary.org/up_proc/pdf/645-148757050305-07.pdf
- Chung, E. K., Jung, Y., & Sohn, Y. W. (2017). A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners. *ELSEVIER* 98, 89–97. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.06.005>
- Dalami, E. (2018). *Etika Keperawatan* (Cet. 2018). Jakarta: CV Trans Info Media.
- Damar, A., Yasa, S., & Sitiari, W. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Intention to Leave dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Bali. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 1–13. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.202.1-13>
- Departemen Kesehatan RI. (2001). Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1239/Menkes/SK/XI/2001 Tentang Registrasi dan Praktik Perawat. Retrieved September 5, 2019, from 2016 website: <https://docplayer.info/32011653-keputusan-menteri-kesehatan-republik-indonesia-nomor-1239-menkes-sk-xi-2001-tentang-registrasi-dan-praktik-perawat.html>
- Elizabeth, M. (2012). hubungan antara pelanggaran kontrak psikologis menurut perawat dengan Intention To Quit dan Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit X Tahun 2011. *Tesis*. Universitas Indonesia.
- Fraser, T. . (2018). *Stres & Kepuasan Kerja* (Cet. kedua). Jakarta: PT.Pustaka Binama Pressindo.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (cet. VIII). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Edisi Asli). Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Jusuf, F. (2010). Kajian terhadap Kecenderungan Turnover Intention Perawat di pelayanan kesehatan Sint Carolus Tahun 2010. *Tesis*. Universitas Indonesia.
- Kartono, D. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout pendekatan dengan melihat Turnover Intention* (cet. 1). Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Khoiriah, I. N. (2019). Tingkat Risiko Stres Kerja dan Faktor Determinan Pada Perawat (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Rahman Rahim Sidoarjo). *Skripsi*. Universitas Airlangga.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi* (edisi ke-4). Jakarta: Erlangga.
- Labrague, L. J., McEnroe – Petite, D. M., Tsaras, K., Cruz, J. P., Colet, P. C., & Gloe, D. S. (2018). Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*, 5, 403–408. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.09.001>
- Lindawati, R. (2014). Work Stress (Stres Kerja). *Widyaiswara Pusdiklat Bea Dan Cukai*, 20, 1–8.
- Mohyi, A. (2012). *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UMM Press : Malang.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Mix: Jurnal Ilmiah manajemen VII*(3), 407–428.
- Naufal, Ikbar; Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan CV Sukahati Pratama. *SMART - Study & Management Research*, XIV(3), 1–8. <https://doi.org/10.24252/minds.v4i2.4148>
- Nazir, M. (2017). *Metode Penelitian* (cet. 11). Bogor: Ghalia Indonesia.
- Purnasari, E. B. (2018). Hubungan Antara Locus of Control, Status kepegawaian, masa kerja, nilai pekerjaan dan Job Insecurity dengan Intention To Quit (Studi Kasus di RS “X” Yogyakarta). *Skripsi*. Universitas Airlangga.
- Putra, M. F. R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intention to Leave di Rumah Sakit Pura Raharja Surabaya. *JAKI Vol 5*(2), 1–6. <https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.99-104>
- Qowi, N. H. (2018). Pengembangan Model Komitmen Perawat Berdasarkan Foci Of Commitment dan Model Tiga Komponen Untuk Menurunkan Turnover Intention

- Perawat. *Tesis*. Universitas Airlangga.
- Ramadhayanti, A. (2019). *Aplikasi SPSS untuk Penelitian dan Riset Pasar*. Jakarta: PT Elex Media Computindo.
- Robbins, Stephen P; Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Santosa,S ; Tjiptono, F. (2004). *Riset Pemasaran : Konsep dan aplikasinya dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D* (cet. 26). Bandung: Alfabet.
- Wardah, Febtrina, R., & Dewi, E. (2017). Pengaruh Pengetahuan Perawat Terhadap Pemenuhan Perawatan Spiritual Pasien Di Ruang Intensif. *Jurnal Endurance* 2(3), 436–443.
- Wibowo. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi* (cet. 5). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijono, S. (2018). *Psikologi Industri & Organisasi* (cet. 6). Salatiga: PRENADAMEDIA GROUP.
- Yanidrawati, Kartika ; Susilaningsih F. Sri ; Somantri, I. (2012). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi. *Skripsi*. Universitas Padjadjaran.
- Yuda Parta, I. B. D., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347. <https://doi.org/10.1037/1064-1297.13.4.311>