

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Pada penelitian ini telah terbukti bahwa terdapat hubungan antara *Pay Satisfaction* dengan *Turnover Intention* pada perawat Rumah Sakit X di Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *pay satisfaction* dan *turnover intention*. Hal tersebut menandakan terdapat hubungan yang tidak searah diantara kedua variabel tersebut. Artinya, jika *pay satisfaction* rendah maka *turnover intention* tinggi, begitupun sebaliknya, jika *pay satisfaction* tinggi maka *turnover intention* rendah.

5.2. Saran

5.2.1. Bagi Subjek

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa salah satu penyebab terjadinya intensi *turnover* adalah kepuasan gaji yang dimiliki perawat. Oleh karena itu, diharapkan perawat untuk menerima kebijakan dalam pemberian gaji yang diberikan oleh pihak manajerial rumah sakit untuk mengurangi tingkat presentase *turnover* dengan terus meningkatkan soft skil dan kompetensi agar dapat bersaing mendapatkan pekerjaan di industri rumah sakit yang lebih besar.

5.2.2. Bagi Instansi

Intensi untuk keluar dari pekerjaan merupakan perilaku yang merugikan bagi rumah sakit. Salah satu penyebab terjadinya intensi *turnover* adalah kepuasan gaji yang dimiliki setiap perawat. Oleh karena itu peneliti menyarankan bagi manajerial rumah sakit untuk lebih memperhatikan kebijakan dalam pemberian gaji, Selain itu, mengevaluasi secara teratur dengan memastikan bahwa pemerataan gaji telah sesuai dan layak berdasarkan pendidikannya, serta mempertimbangkan kenaikan gaji bagi perawat . Hal-hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepuasan

gaji yang dimiliki perawat sehingga dapat menurunkan intensi untuk meninggalkan rumah sakit.

5.2.2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat sebisa mungkin mengawasi secara langsung dalam pengisian skala penelitian. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan untuk menguji dua variabel yang serupa di jenis industri yang berbeda. Hal ini diharapkan dapat menggambarkan situasi *turnover* di rumah sakit maupun di industri lainnya. Peneliti juga menyarankan untuk melibatkan variabel lain seperti *work life balance* yang merupakan salah satu faktor untuk variabel *turnover intention*.

