

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sesuai rumusan masalah sebagai berikut:

1. Ketidakamanan Kerja pada Perawat Honorer RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung memiliki kategori cukup tinggi yang terdiri dari dua indikator, yaitu ketidakamanan kerja kuantitatif dan ketidakamanan kerja kualitatif, dengan presentase tertinggi yaitu indikator ketidakamanan kerja kualitatif dan presentase terendah adalah indikator ketidakamanan kerja kuantitatif. Konflik kerja-keluarga pada perawat honorer RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung memiliki kategori cukup tinggi yang terdiri dari dua indikator, yaitu tekanan pekerjaan dan tekanan keluarga, dengan presentase tertinggi yaitu indikator tekanan keluarga dan presentase terendah adalah indikator tekanan pekerjaan. Kelebihan beban kerja pada perawat honorer RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung memiliki kategori cukup tinggi yang terdiri dari empat indikator, yaitu tekanan waktu, jadwal kerja atau jam kerja, tanggung jawab dan harga diri dengan presentase tertinggi yaitu indikator tekanan waktu dan presentase terendah adalah indikator harga diri. Dan *Turnover intention* pada perawat honorer RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung memiliki cukup tinggi yang terdiri dari tiga indikator, yaitu pikiran untuk

keluar, pencarian alternative pekerjaan dan niat untuk keluar dengan presentase tertinggi yaitu indikator pikiran untuk keluar dan presentase terendah adalah indikator pencarian alternative pekerjaan.

2. Ketidakamanan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Perawat Honorer RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung secara parsial. Berdasarkan hasil yang diperoleh, bahwa data yang dikumpulkan tidak berhasil membuktikan keterkaitan antara ketidakamanan kerja dengan *turnover intention*.
3. Konflik Kerja-Keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Perawat Honorer RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung secara parsial. Berdasarkan hasil yang diperoleh, bahwa tuntutan yang ada di dalam pekerjaan dan keluarga yang ditandai oleh ketidaksesuaian antara tanggung jawab di tempat kerja dan dirumah tidak bisa dipenuhi secara optimal, karena ketidaksesuaian tersebut akan memberikan dampak bagi peningkatan *turnover intention* pada perawat honorer.
4. Kelebihan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Perawat Honorer RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung secara parsial. Berdasarkan hasil yang diperoleh, bahwa beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan perawat yang sesungguhnya, hal tersebut akan menimbulkan rasa stress, kecemasan dan mengakibatkan kinerja yang buruk serta ketidakpuasan kerja pada perawat. Hal ini dapat

membuat perawat berniat untuk meninggalkan pekerjaannya di tempatnya bekerja.

5. Ketidakamanan Kerja, Konflik Kerja-Keluarga dan Kelebihan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada Perawat Honorer RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung secara simultan. Berdasarkan hasil yang diperoleh, bahwa meningkatnya ketidakamanan kerja, konflik kerja-keluarga dan kelebihan beban kerja itu penting diperhatikan, karena akan berdampak bagi peningkatan perasaan negatif yang akan mengurangi kepuasan sehingga menurunnya keinginan untuk tetap bertahan dan mengakibatkan *turnover intention*.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka diperoleh hasil penelitian untuk variabel ketidakamanan kerja, konflik kerja-keluarga, kelebihan beban kerja, dan *turnover intention*. Adapun saran yang diberikan agar dapat dipergunakan untuk keberlangsungan kegiatan pada perawat honorer RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung sebagai berikut:

1. Ketidakamanan Kerja pada perawat honorer RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung termasuk dalam klasifikasi cukup tinggi dengan skor tertinggi yakni ketidakamanan kerja kualitatif yang berkaitan dengan khawatir kehilangan fitur penting dari pekerjaan, seperti stabilitas kerja dan penurunan gaji. Yang mana hal ini, disarankan bagi RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung untuk lebih bisa memperhatikan dan mempertimbangkan sarana serta prasarana seperti kondisi kerja yang tidak baik, gaji/upah

honorar yang sangat minimum, agar para perawat honorar dapat meningkatkan kinerja kerjanya serta tidak menjadi penghalang untuk pengembangan karir.

2. Konflik kerja-keluarga pada perawat honorar RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung termasuk dalam klasifikasi cukup tinggi dengan skor tertinggi yakni tekanan keluarga. Yang mana hal ini disarankan bagi RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung untuk memberikan kontribusi dalam mengelola masalah konflik kerja-keluarga yang dialami para perawat wanita maupun pria. Dengan cara pihak RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung untuk bisa lebih memperhatikan pembagian jam kerja (*shift*), dan melibatkan keluarga dari perawat untuk ikut serta dalam acara yang diadakan oleh pihak rumah sakit sehingga meminimalisir rasa cemas dan tegang yang ditimbulkan dari konflik kerja-keluarga.
3. Kelebihan beban kerja pada perawat RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung termasuk dalam klasifikasi cukup tinggi dengan total skor tertinggi yakni tekanan waktu terhadap apa yang dikerjakan. Yang mana hal ini, disarankan bagi RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung untuk memberikan beban pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas karyawan. Kebutuhan waktu juga perlu diperhatikan agar tidak terlalu menekankan perawat dalam proses pengerjaannya, seiring dengan penambahan beban kerja maka pihak rumah sakit perlu menambah jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Hal ini bertujuan agar beban kerja dapat berkurang dan tidak menyebabkan kelelahan pada

perawat ataupun keinginan perawat untuk berhenti dari perusahaan. Maka perusahaan perlu menambah jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan.

4. *Turnover intention* dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja, konflik kerja-keluarga dan kelebihan beban kerja pada perawat honorer RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung masih tergolong cukup tinggi. Melalui hal tersebut, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian yang serupa agar menambahkan variabel lain yang juga terbukti mempengaruhi *turnover intention* seperti stress kerja, keamanan kerja, tekanan pekerjaan dan menambah jumlah sampel yang lebih banyak sehingga dapat meningkatkan nilai r square yang rendah dan memberikan hasil penelitian yang lebih baik.
5. Berdasarkan analisis verifikatif, didapatkan hasil bahwa konflik kerja-keluarga mempengaruhi *turnover intention* lebih tinggi dibandingkan variabel lainnya. Dengan demikian, perusahaan sebaiknya memprioritaskan mengenai konflik kerja-keluarga dibandingkan variabel lainnya dalam rangka menurunkan *turnover intention*.