

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Keadilan Distributif Karir berpengaruh negatif secara langsung terhadap Turnover Intention. Perawat yang memiliki persepsi yang benar mengenai prosedur dan kebijakan yang diterapkan di lingkungan kerja dan merasa adil dengan hasil yang diterima dari upaya yang dikerjakan, akan tetap ingin mempertahankan karirnya sehingga tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari pekerjaannya.
2. Keadilan Prosedural Karir berpengaruh negatif secara langsung terhadap Turnover Intention. Perawat yang memiliki persepsi tentang prosedur atau mekanisme yang jelas untuk pengambil keputusan bagi anggotanya dengan dalam lingkungan kerja, yang akan menciptakan suasana kondusif sehingga tercapai pula hasil yang sesuai dengan harapan.

3. Keadilan Distributif Karir berpengaruh positif secara langsung terhadap *Employee engagement*. Perawat yang merasa alokasi karir di rumah sakit sudah sesuai dengan prinsip keadilan akan meningkatkan *employee engagement* yang secara bersamaan mendukung peningkatan kinerja.
4. Keadilan Prosedural Karir berpengaruh positif secara langsung terhadap *Employee engagement*. Apabila dilingkungan kerja diterapkan kebijakan yang sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan maka perawat akan mampu menumbuhkan keterikatan dengan pekerjaannya. Sehingga perawat mampu untuk memaksimalkan kemampuan kognitif, fisik dan emosional untuk memberikan layanan terbaik bagi pasien.
5. *Employee engagement* berpengaruh negatif secara langsung terhadap Turnover Intention. Keterikatan dalam pekerjaan memiliki peran penting dalam kinerja yang perawat berikan. Apabila perawat mengerti dengan tanggung jawabnya dan memiliki

tekad untuk terus bekerja dengan baik, maka hal ini akan membuat perawat merasa nyaman untuk terus bekerja dalam rumah sakit dalam jangka waktu yang lama.

6. Keadilan Distributif Karir berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap Turnover Intention dengan dimediasi oleh *Employee engagement*. Apabila keterikatan perawat terhadap pekerjaan tinggi, hal ini akan menekan kejadian turnover intention. Maka semakin baik keadilan distributive ditempat kerja dapat meningkatkan *employee engagement* perawat dan hal ini dapat menekan kejadian turnover intention. Keadilan Prosedural Karir berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap Turnover Intention dengan dimediasi oleh *Employee engagement*. Perawat yang memiliki *employee engagement* atau keterikatan yang tinggi dengan rumah sakit akan bangga dengan pekerjaannya, walaupun tingginya beban kerja profesi perawat bagaimanapun perawat akan merasa senang dengan

jerih payahnya. Sehingga dengan mediasi *employee engagement* dapat semakin membantu untuk menekan angka turnover intention di rumah sakit dan menghindari kerugian jangka panjang rumah sakit.

## **B. Saran**

1. Persepsi ketidakadilan perawat terhadap keadilan prosedural dan keadilan distributif yang ada di rumah sakit Prima perlu menjadi perhatian bagi manajemen dan *stakeholder*. Perlu untuk dilakukan *assessment* ulang terkait prosedur karir dan juga evaluasi secara berkala. Diharapkan perbaikan kebijakan akan meningkatkan *employee engagement* perawat, sehingga dapat mengurangi *Turnover Intention* yang ada di Rumah Sakit Prima.
2. Merevisi prosedur karir rumah sakit secara berkala dapat berdampak pada meningkatnya engagement perawat.
3. Meningkatkan engagement perawat dapat dicapai melalui pelatihan yang juga dapat meningkatkan

kualitas sumber daya manusia rumah sakit, contohnya seperti mengadakan pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Apabila mampu untuk melakukan Training Needs Analysis (TNA) hal ini akan lebih baik lagi dan spesifik dalam pemilihan pelatihan untuk meningkatkan sumber daya manusia.

4. Peninjauan ulang apakah kompensasi gaji sudah sesuai juga dapat meningkatkan kualitas dan engagement perawat, hal ini merupakan bentuk apresiasi dari kinerja yang diberikan kepada rumah sakit.
5. Status kepegawaian perawat yang sudah menjalani masa orientasi sesuai prosedur harus segera diperjelas, sehingga rumah sakit dapat turut terdampak dengan keuntungan jangka panjang dari kepuasan kerja karyawan yang berkaitan pada pengembangan rumah sakit.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki keterbatasan, diharapkan dapat dilengkapi oleh penelitian selanjutnya yang juga mengkaji

bidang keadilan di tempat kerja. Keterbatasan yang ada dalam penelitian berupa peneliti tidak dapat mencerminkan kondisi turnover intention dan keadilan yang meliputi seluruh pekerja di rumah sakit prima. Penelitian ini hanya meneliti perawat saja sehingga fenomena yang dapat diungkap hanya dari persepsi para perawat.