

## BAB V

### SIMPULAN

#### 5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* dan *burnout* pada perawat Rumah Sakit Purwogondo. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*, hal ini berarti semakin tinggi *perceived organizational support* maka *job satisfaction* akan meningkat.
2. *Perceived organisational support* berpengaruh positif terhadap *burnout*, hal ini berarti semakin tinggi *perceived organizational support* maka *burnout* akan meningkat.
3. *Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, hal ini berarti semakin tinggi *job satisfaction* maka *turnover intention* akan semakin rendah.
4. *Burnout* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*, hal ini berarti semakin tinggi *burnout* tidak akan mempengaruhi *job satisfaction*.
5. *Burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, hal ini berarti semakin tinggi *burnout* maka *turnover intention* akan semakin meningkat.
6. Hasil analisis mediasi menunjukkan *perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction*.
7. Hasil analisis mediasi menunjukkan *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui *burnout*.

## 5.2 Implikasi

### 5.2.1 Implikasi Teoritis

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi teoritis sebagai berikut:

1. Penelitian ini berada pada ruang lingkup penelitian *Social Exchange Theory* yang didasarkan pada individu menimbang hasil positif dan negatif dari setiap hubungan sosial sebagai dasar untuk kelanjutan hubungan. Ketika perawat tidak mendapatkan apa yang mereka cari dari pekerjaan, mereka mungkin akan berusaha untuk meninggalkan organisasi.
2. Penelitian ini juga memperkuat teori *The Job Demand-Resources Model* bahwa karakteristik pekerjaan dapat dikategorikan sebagai tuntutan pekerjaan atau sumber daya pekerjaan. Tuntutan pekerjaan merupakan aspek pekerjaan yang dapat menimbulkan stres. Sumber daya pekerjaan adalah aspek pekerjaan yang memberikan dukungan kepada perawat dan dapat membantu menjaga kesejahteraan.
3. Penelitian ini juga menambah kajian teori *Affective Event Theory* (AET) bahwa seseorang akan bereaksi secara emosional terhadap sesuatu yang terjadi pada mereka di tempat kerja dan reaksi ini memengaruhi kinerja dan reaksi mereka terhadap insiden yang terjadi di lingkungan kerja mereka yang memengaruhi kinerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja mereka.

### 5.2.2 Implikasi Praktis

1. Rumah Sakit Purwogondo dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat dengan memperkuat *perceived organizational support* (POS). Manajemen rumah sakit sebaiknya memastikan bahwa perawat merasa didukung oleh organisasi, baik melalui kebijakan yang adil, pengakuan atas kontribusi mereka, maupun penyediaan sumber daya yang memadai untuk membantu perawat dalam pekerjaan sehari-hari. Upaya ini termasuk memberikan pelatihan, dukungan emosional, dan fasilitas yang memadai, serta mendorong komunikasi terbuka antara perawat dan manajemen. Dengan demikian, perawat akan merasa lebih dihargai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja, kinerja, serta menurunkan *turnover intention*.
2. Rumah Sakit Purwogondo perlu mengevaluasi kembali strategi dalam memberikan *perceived organizational support* (POS) agar tidak berdampak negatif terhadap *burnout* perawat. Dukungan organisasi yang diberikan harus difokuskan pada aspek-aspek yang benar-benar membantu perawat mengatasi stres dan beban kerja, bukan sekadar meningkatkan tuntutan kerja yang akhirnya memicu *burnout*. Manajemen rumah sakit dapat mengkaji ulang program dukungan, seperti pelatihan, pembagian beban kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja, untuk memastikan bahwa dukungan yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan emosional

dan profesional perawat, bukan justru meningkatkan tekanan kerja yang berujung pada *burnout*. Pendekatan yang lebih personal dan sensitif terhadap kebutuhan individu perawat akan lebih efektif dalam mengurangi risiko *burnout*.

3. Rumah Sakit Purwogondo harus fokus pada upaya peningkatan kepuasan kerja perawat untuk mengurangi *turnover intention*. Manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan perawat, seperti dengan memberikan kompensasi yang adil, peluang pengembangan karier, dan penghargaan atas kinerja yang baik. Selain itu, memperhatikan kebutuhan emosional dan keseimbangan kehidupan kerja perawat juga penting untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dengan langkah-langkah ini, perawat akan lebih terikat secara emosional dan profesional dengan organisasi, yang pada akhirnya dapat menurunkan keinginan untuk meninggalkan rumah sakit, sehingga membantu mengurangi *turnover* dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.
4. *Burnout* yang dialami perawat di Rumah Sakit Purwogondo tidak secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Ini dapat menandakan bahwa meskipun perawat mengalami stres jangka panjang, faktor-faktor lain seperti kompensasi, dukungan sosial, atau kondisi kerja yang memadai mungkin tetap menjaga tingkat kepuasan kerja mereka. Manajemen rumah sakit sebaiknya tidak hanya fokus pada *burnout* sebagai satu-satunya faktor penentu

kepuasan kerja, tetapi perlu mempertimbangkan elemen-elemen lain yang mungkin lebih berpengaruh. Meskipun demikian, mengelola *burnout* tetap penting untuk menjaga kesejahteraan perawat secara keseluruhan, karena dampaknya dapat muncul dalam bentuk masalah lain seperti penurunan produktivitas atau kualitas layanan kesehatan.

5. Rumah Sakit Purwogondo perlu mengatasi *burnout* perawat untuk mengurangi *turnover intention*. *Burnout* yang tinggi dapat meningkatkan keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat merugikan rumah sakit dalam hal retensi tenaga kerja dan kualitas pelayanan. Manajemen perlu mengambil langkah-langkah pencegahan, seperti menyediakan program dukungan kesehatan mental, mengurangi beban kerja berlebihan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Dengan mengelola *burnout* secara efektif, rumah sakit dapat mengurangi kecemasan, perasaan ketidakberdayaan, dan sikap negatif perawat, yang pada gilirannya akan menurunkan *turnover intention* dan menjaga stabilitas tenaga kerja yang berkualitas.
6. Manajemen Rumah Sakit Purwogondo perlu fokus pada peningkatan *job satisfaction* perawat sebagai mediator dalam hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dan *turnover intention*. Dukungan organisasi yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan

mengurangi *turnover intention*. Manajemen sebaiknya memperhatikan harapan perawat terhadap lingkungan kerja, kompensasi, pengembangan karier, dan keseimbangan kehidupan kerja. Dengan memperkecil kesenjangan antara harapan dan kenyataan, rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat, sehingga menurunkan keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Pendekatan ini dapat membantu mempertahankan perawat yang berkualitas dan menjaga stabilitas tenaga kerja.

7. Rumah Sakit Purwogondo perlu meningkatkan *perceived organizational support* (POS) untuk mengurangi *burnout*, yang pada akhirnya dapat menurunkan *turnover intention* perawat. Mengingat bahwa *burnout* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara POS dan *turnover intention*, rumah sakit perlu memperkuat program dukungan yang secara efektif mengurangi tekanan psikologis dan kelelahan yang dialami perawat. Ini dapat dilakukan melalui program manajemen stres, pelatihan peningkatan kompetensi sosial, serta penyesuaian beban kerja yang lebih adil. Dengan mengurangi *burnout*, rumah sakit dapat mencegah niat keluar perawat, sehingga menekan biaya yang muncul dari rekrutmen, pelatihan, serta hilangnya efisiensi karena perputaran tenaga kerja. Langkah-langkah ini akan membantu

mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dan meningkatkan stabilitas operasional rumah sakit.

