

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Peneliti membuat kesimpulan tentang pengaruh *professional identity* pada *turnover intention* karyawan dengan *employee engagement* dan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi RS swasta di Makassar yang berdasarkan penelitian dan melalui survei online yang penulis lakukan dan melibatkan 100 responden yang disebar melalui Google Form. Hasil dan pembahasan dapat dilihat pada penjabaran sebagai berikut:

1. *Employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan menurut hasil olah data yang telah diteliti, dikatakan bahwa *t-statistic* (0.136) lebih kecil dari *p-value* (0.446) yang artinya tidak mendukung hipotesis. Rumah Sakit dapat meningkatkan kualitas layanan dan menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan dengan mengelola keterlibatan karyawan dengan baik. Rumah Sakit juga dapat menurunkan tingkat turnover staf dengan mengelola keterlibatan karyawan dengan baik.
2. *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan menurut hasil olah data yang telah diteliti, dikatakan bahwa *t-statistic* (1.046) lebih kecil dari *p-value* (0.148) yang artinya tidak mendukung hipotesis. Hal ini mungkin memerlukan peningkatan komunikasi, menawarkan peluang untuk berkembang, memperhatikan masukan karyawan, dan membina lingkungan kerja yang meningkatkan kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan.
3. *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan menurut hasil olah data yang telah diteliti, dikatakan bahwa *t-statistic* (427.128) lebih besar dari *p-value* (0.000) yang artinya mendukung hipotesis. Hubungan antara cara karyawan mengidentifikasi diri mereka dalam konteks profesi medis atau perawatan kesehatan dan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan organisasi sangat penting

untuk memahami dampak *professional identity* terhadap keterlibatan karyawan di rumah sakit.

4. *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan menurut hasil olah data yang telah diteliti, dikatakan bahwa *t-statistic* (285.810) lebih besar dari *p-value* (0.000) yang artinya mendukung hipotesis. *Job satisfaction* juga dapat dipengaruhi oleh elemen tambahan seperti lingkungan kerja, pengakuan, dan kompensasi. Namun, identitas profesional yang kuat berdasarkan nilai, tujuan, dan rasa asosiasi positif dengan pekerjaan secara umum dapat meningkatkan kebahagiaan kerja.
5. *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan menurut hasil olah data yang telah diteliti, dikatakan bahwa *t-statistic* (4.628) lebih besar dari *p-value* (0.000) yang artinya mendukung hipotesis. Rumah Sakit harus menyadari bagaimana *professional identity* mempengaruhi pekerja dan memastikan bahwa mereka memenuhi kebutuhan pekerja dengan tepat, mendorong kemajuan karir, menawarkan pelatihan dan bantuan, dan membina lingkungan kerja yang menumbuhkan identitas profesional pekerja. Dengan melakukan ini, Anda dapat mempertahankan pekerja yang berdedikasi pada rumah sakit dan bidangnya serta menurunkan *turnover*.

5.2 Saran

Dari temuan penelitian dan kesimpulan yang dilakukan diketahui bahwa terdapat pengaruh penting dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yang meliputi *Professional Identity*, *Job Satisfaction*, *Employee Engagement* dan *Turnover Intention* dari RS swasta di Makassar. Berdasarkan temuan ini, penulis dapat menawarkan rekomendasi rinci untuk bisnis dan penelitian tambahan.

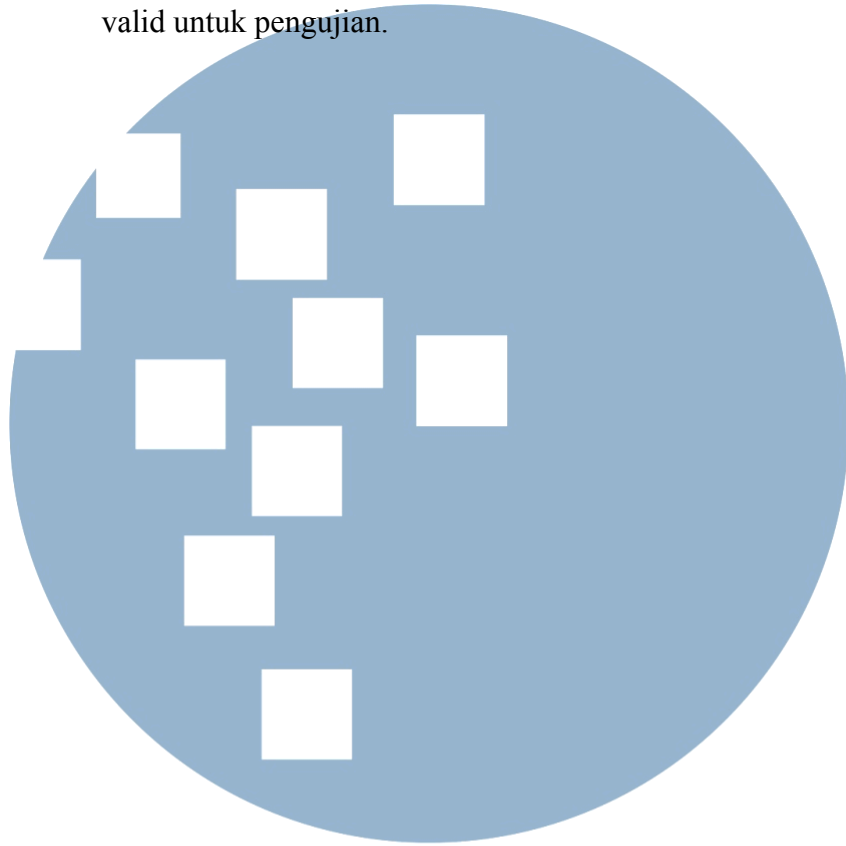
5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

1. Untuk menciptakan nuansa bangunan yang luas dan nyaman, lakukan peningkatan infrastruktur dan utilitas.
2. Menyelenggarakan sesi pelatihan dan seminar untuk memberikan pemahaman lebih kepada petugas kesehatan sehingga mereka dapat menghargai keinginan pasien.
3. Untuk meningkatkan kepuasan pasien, lakukan penilaian terhadap ekspektasi dan kesan pasien terhadap kualitas layanan yang ditawarkan rumah sakit secara berkala.
4. Pihak administrasi rumah sakit dapat melakukan studi kehilangan pelanggan untuk mengetahui lebih lanjut alasan di balik konsumen yang mengatakan bahwa mereka menerima layanan yang sangat baik tetapi tidak bertahan di rumah sakit. Rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan kualitas pelayanan pasien dengan penggunaan informasi ini.

5.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Meningkatkan ukuran dan keragaman sampel untuk mempelajari lebih lanjut tentang pengaruh faktor-faktor yang diteliti.
2. Berdasarkan penelitian yang melibatkan organisasi kesehatan seperti ini, diusahakan untuk dilakukannya penelitian yang lebih luas dan melakukan pendekatan dalam menyebar kuesioner dengan relasi dikarenakan dapat memudahkan pendapatan responden yang lebih akurat.
3. Peneliti menggunakan 4 indikator. Banyak indikator yang dapat ditambahkan untuk pengolahan data dan tanggapan responden lebih sesuai dengan masing-masing variabel yang diuji. Oleh karena itu, diharapkan lebih banyak indikator untuk setiap variabel yang akan digunakan dapat ditemukan pada penelitian selanjutnya.
4. Hanya 123 responden yang dikumpulkan untuk penelitian ini dan berhasil melewati tahap pengolahan data yang valid, Oleh karena itu, ke depan diharapkan peneliti dapat menentukan jumlah

responden secara pasti agar diperoleh data yang lebih spesifik dan valid untuk pengujian.



UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA