

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan *Explanatory Research* penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang dikombinasikan pendekatan kualitatif (*mixed method*) yang memfokuskan pada pengumpulan, analisis dengan menyandingkan data kualitatif serta kuantitatif dalam satu penelitian sehingga didapat hasil yang lebih baik untuk meningkatkan validitas mengenai Pengaruh *Employee Retention* Terhadap *Turnover* di RSUD Depati Hamzah Kota Pangkalpinang Tahun 2022, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik responden kebanyakan berjenis kelamin perempuan 81,7% sisanya berjenis kelamin laki-laki. Mayoritas responden memiliki status kepegawaian PNS (93,7%) sisanya berstatus non-pns (6,3%). Adapun pada status pernikahan, kebanyakan dari responden berstatus menikah yaitu 92,9% dan 7,1% berstatus belum menikah serta sudah bekerja lebih dari 2 tahun di RSUD Depati Hamzah Kota Pangkalpinang pada tahun 2022.
2. Terdapat hubungan antara komunikasi atasan-bawahan dengan kejadian *turnover*. Hasil analisis bivariat menggunakan chi-square menghasilkan p value sebesar 0,009. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai α , sehingga keputusannya adalah menolak H_0 . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian bahwa komunikasi yang terbatas antara atasan dan pekerja ataupun antar sesama rekan kerja merupakan salah satu alasan utama dari *turnover* karyawan (Christiani dan Ilyas, 2020).
3. Tidak terdapat hubungan antara insentif yang diterima dengan kejadian *turnover*. Hasil analisis bivariat menggunakan chi-square menghasilkan p value sebesar 0,181. Nilai tersebut lebih besar dari nilai α , sehingga keputusannya adalah gagal menolak H_0 . Berdasarkan hasil penelitian juga didapatkan bahwa lebih banyak pegawai yang tidak puas dengan insentif yang diberikan. Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja (Syam *et al.* 2022)
4. Tidak terdapat hubungan antara peluang karir pegawai dengan kejadian *turnover*. Hasil analisis bivariat menggunakan chi-square menghasilkan p

value sebesar 0,088. Nilai tersebut lebih besar dari nilai α , sehingga keputusannya adalah gagal menolak H_0 . Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya hubungan antara peluang karir dengan kejadian *turnover*. Hasil tersebut bertentangan dengan penelitian oleh (Lorensa *et al.* 2020) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi atau baik persepsi karyawan terhadap kesempatan promosi atau semakin tinggi kesempatan promosi maka akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

5. Tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dengan kejadian *turnover*. Hasil analisis bivariat menggunakan chi-square menghasilkan p value sebesar 0,188. Nilai tersebut lebih besar dari nilai α , sehingga keputusannya adalah gagal menolak H_0 . Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kejadian *turnover* pada pegawai. Hasil penelitian bertentangan dengan penelitian terdahulu oleh (Ardiyanti, 2019) yang menjelaskan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian oleh (Anggara dan Nursanti, 2019)
6. Tidak terdapat hubungan antara peluang karir pegawai dengan kejadian *turnover*. Hasil analisis bivariat menggunakan chi-square menghasilkan p value sebesar 0,088. Nilai tersebut lebih besar dari nilai α , sehingga keputusannya adalah gagal menolak H_0 . Hasil tersebut bertentangan dengan penelitian oleh (Lorensa *et al.* 2020) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi atau baik persepsi karyawan terhadap kesempatan promosi atau semakin tinggi kesempatan promosi maka akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan.
7. Komunikasi atasan-bawahan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kejadian *turnover* setelah dikontrol oleh variabel peluang karir. Nilai OR terhitung >1 , maka dengan diinterpretasikan, bahwa karyawan yang memiliki komunikasi yang buruk 2,5 kali lebih berpeluang untuk mengalami kejadian *turnover* dibandingkan dengan karyawan yang memiliki komunikasi yang baik setelah dikontrol oleh peluang karir. Pada populasi umum, 95% peneliti meyakini bahwa komunikasi atas-bawah

merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kejadian *turnover* dengan rentang kepercayaan 1,171 hingga 5,710.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Agar teori hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk kepentingan penelitian berikutnya, khususnya terkait pelaksanaan *employee retention* berkualitas dalam rangka pencegahan *turnover*.
2. Institusi RSUD Depati Hamzah Kota Pangkalpinang sebaiknya meningkatkan *employee retention* berkualitas (komunikasi atasan-bawahan) dalam rangka pencegahan *turnover* dengan memperbanyak IHT (*In House Training*) komunikasi efektif terhadap SDM sehingga menjadi motivasi dan semangat kerja pegawai.
3. Perlunya meningkatkan perhatian terhadap kepuasan kerja pegawai karena berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover* walaupun RSUD Depati Hamzah Kota Pangkalpinang sudah terakreditasi paripurna.