

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut :

5.1.1 Insentif perawat di RSUD Otanaha Kota Gorontalo yaitu kurang baik 51,2%.

5.1.2 *Intention turnover* perawat di RSUD Otanaha Kota Gorontalo berada pada kategori rendah yaitu 70,7%.

5.1.3 Terdapat pengaruh insentif terhadap *intention turnover* (keinginan pindah) perawat di RSUD Otanah Kota Gorontalo dengan nilai ρ Value = 0,001 <0,05.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Rumah Sakit

Dalam mencegah terjadinya *intention turnover* pada perawat sebaiknya rumah sakit melakukan pemberian insentif sesuai dengan lama kerja, beban kerja dan prestasi kerja perawat sehingga perawat akan merasa puas dengan hasil yang didapatkan dan kinerja perawat akan lebih baik.

5.2.2 Bagi perawat

Perawat dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dalam memberikan pelayanan keperawatan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan pelayanan pada pasien terutama hubungan sesama perawat dan

profesi lain sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman serta *intention turnover* pada perawat tidak terjadi.

5.2.3 Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai data awal bagi penelitian selanjutnya dan diharapkan adanya penelitian lebih lanjut dalam mengembangkan variabel lain yang mempengaruhi *intention turnover* perawat.