

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif antara kohesivitas kelompok dengan intensi *turnover* pada perawat di rumah sakit. Korelasi tersebut mengandung pengertian bahwa semakin rendah kohesivitas kelompok maka akan diikuti semakin tingginya tingkat intensi *turnover* pada perawat rumah sakit. Sebaliknya, semakin tinggi kohesivitas kelompok maka akan diikuti semakin rendahnya intensi *turnover* pada perawat di rumah sakit. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara kohesivitas kohesivitas kelompok dengan intensi *turnover* pada perawat rumah sakit yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Variabel kohesivitas kelompok memberikan sumbangan sebesar 55% terhadap intensi *turnover* sedangkan, 45 % disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti stress kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut :

##### 1. Bagi pihak rumah sakit

Ditemukannya perawat yang memiliki intensi *turnover* pada taraf sedang, maka disarankan agar pihak rumah sakit dapat mempertahankan dimensi kerja

sama kelompok, sementara untuk dimensi kekuatan sosial dan daya tarik harus tetap terus ditingkatkan dan untuk aspek kesatuan dalam kelompok harus mendapatkan perhatian khusus dari rumah sakit. Karena, sangat sedikit perawat yang merasakan kesatuan di dalam kelompok. Rumah sakit perlu untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kohesivitas kelompok, agar pihak rumah sakit dapat memperhatikan kondisi kerja karyawan dan dapat mengurangi *turnover* pada perawat.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel kohesivitas kelompok memberikan sumbangan sebesar 55% terhadap intensi *turnover* maka untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi intensi *turnover* seperti stress kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi agar lebih melengkapi penelitian ini, karena variabel-variabel independent diluar penelitian ini yang mungkin juga bisa mempengaruhi intensi *turnover*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Fuad. 2012. Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology* Vol 1 (2) (2012) ISSN 2252-6838
- Ajzen, Icek. 2005. *Attitudes, Personality And Behavior*. Second Edition. England: Mc Graw-Hill education.
- Alfiyah. 2013. Faktor-faktor yang berhubungan dengan Intensi Turnover perawat di Brawijaya Women and Children Hospital Jakarta. *Skripsi*. Tidak Diterbitkan. Program Studi Kesehatan Masyarakat UIN Syarif Hidayatulloh Jakarta
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Azwar, Saifuddin. 2014. *Penyusunan Skala Psikologi* . Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Azwar, Saifuddin. 2014. *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Budiharto, Y & Koentjoro. 2004. Gaya Kepemimpinan, Kohesivitas Kelompok, dan Komitmen pada Partai Politik. *Jurnal Psikologika*, vol. 17: 51-61
- Dayantia Wulan Nisa, Happy dkk. 2012. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Naskah Prosiding Seminar Nasional Peran Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas dan Efisiensi Organisasi*.
- Dewanti. 2001. Analisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap tingkat absensi karyawan PT. BPR Bhakti Daya Ekonomi Pakem. *Tesis*. Tidak diterbitkan : Magister Manajemen UGM
- Forsyth, D. R. 2010. *Group Dynamic*. Belmont: Cengage Learning, Fromm E.
- Gibson, J.L..dkk.. 2003. *Organizations: Behavior Structure Processes*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Hadi, S. 2004. *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta : Andi Offset
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prehallindo

- Haryono, W. 2009. Hubungan Beban Kerja, Stress Kerja dan tingkat Konflik dengan Kelelahan Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta. *Jurnal Kes-Mas UAD*. Vol.3 No.3
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kemenkes RI. 2012. *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2011*. Jakarta : Kemenkes RI
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Tangerang : UIPress
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Novliadi, Ferry. 2007. Intensi *Turnover* Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. *Skripsi*. Tidak diterbitkan. Medan. Universitas Sumatera Utara
- Putri Aninditarini. 2013. Intensi Turnover Ditinjau Dari Komitmen Organisasi Pada Karyawan Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia (Qim) Batang. *Naskah Publikasi Skripsi*. Tidak Diterbitkan. Fakultas Psikologi UMS
- Qureshi, M. Imran. 2013. Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. *World Applied Sciences Journal* .Vol. 23 (6) ISSN 1818-4952
- Ridlo, Ilham Akhsanu. 2012. *Turn Over Karyawan "kajian literature"*. Surabaya : PH Movement Publication
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational Behavior (Edisi 10)*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, S. P., and Timothy A. J. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 1, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sahrah, Alimatus. 2010 *Organizational Citizenship Behavior* ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Jenis Kelamin para Perawat Rumah Sakit. *Jurnal INSIGHT*. Vol. 8, No 1
- Sianipar, Anggie. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Psikodimensia* Vol. 13 No.1, Januari – Juni 2014, 98 – 114

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta

Sumarni. 2011. Pengaruh *employee Retention* terhadap *turnover intention* dan Kinerja Karyawan. *Journal Akmenika*. Vol.8

Walgito, Bimo. 2004. *Psikologi Sosial*. Yogyakarta : Andi Publisher

Yuniasanti. 2010. Pelatihan Pembentukan Tim untuk Meningkatkan Kohesivitas Tim pada Divisi Produksi. *Jurnal INSIGHT*. Vol 8No.5