

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan terhadap karyawan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* (Studi pada karyawan direktorat medis dan keperawatan) di RS Santo Borromeus Bandung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja pada karyawan RS Santo Borromeus Bandung berdasarkan rekapitulasi data yang diambil dari responden menunjukkan dinilai pada kategori cukup puas. Skor tertinggi terdapat pada dimensi co-workers dan skor terendah terdapat pada dimensi komunikasi.
2. Komitmen organisasi pada karyawan RS Santo Borromeus Bandung berdasarkan rekapitulasi data yang diambil dari responden menunjukkan dinilai pada kategori cukup kuat. Skor tertinggi terdapat pada dimensi komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dan skor terendah berada pada dimensi komitmen afektif (*affective commitment*).
3. *Turnover intention* pada karyawan RS Santo Borromeus Bandung berdasarkan rekapitulasi data yang diambil dari responden menunjukkan dinilai pada kategori rendah. Persentase tertinggi terdapat pada dimensi *intention to search a new job* dan persentase terendah pada dimensi *thinking to leave*.

4. Secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka *turnover intention* semakin rendah. Pengujian hipotesis kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* sebesar 43.22%. Sedangkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka *turnover intention* semakin rendah. Pengujian hipotesis komitmen organisasi terhadap *turnover intention* diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* sebesar 13.8%. Secara simultan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasi, maka *turnover intention* semakin rendah. Secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* dengan total pengaruh sebesar 57.03%. Sedangkan sisanya sebesar 42.97% merupakan kontribusi variabel lain selain Kepuasan Kinerja (X_1), dan Komitmen Organisasi (X_2).

6.2. Saran

6.2.1. Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, terdapat beberapa item dalam variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* yang perlu ditingkatkan lagi, diantaranya :

1. Terkait dengan kepuasan kerja, hasil penelitian menemukan komunikasi yang dirasakan masih kurang oleh karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya manajemen meningkatkan kemampuan komunikasi karyawan, baik antar atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja. Karyawan juga perlu diberikan edukasi mengenai uraian tugas dan pentingnya masing-masing karyawan mengerti pentingnya pekerjaan dan kontribusi mereka terhadap perkembangan rumah sakit
2. Terkait komitmen organisasi, hasil penelitian menemukan rendahnya nilai komitmen afektif karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, sebaiknya manajemen meningkatkan perhatian dan kepedulian terhadap karyawan agar lebih loyal terhadap organisasi sehingga karyawan lebih terikat secara emosional dengan organisasi dan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan organisasi.
3. Terkait *turnover intention*, hasil penelitian menemukan *turnover intention* yang rendah pada karyawan. Walaupun begitu, sebaiknya manajemen meningkatkan nilai tambah atau keunggulan-keunggulan yang dapat diraih oleh karyawan sehingga karyawan merasa ingin menjadi bagian dari organisasi. Manajemen juga perlu mencari variabel lain yang berpengaruh terhadap *turnover intention*.

6.2.2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar melakukan penambahan jumlah direktorat sehingga data yang didapat lebih menggambarkan kondisi organisasi yang sebenarnya.
2. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor di luar variabel yang diteliti seperti penggunaan variabel keterikatan karyawan, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, atau stres kerja yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian selanjutnya.

