

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada penejelasan dibab sebelumnya, untuk melihat pengaruh komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* studi pada karyawan Rumah Sakit Santosa Kopo, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) *Turnover intention* dari karyawan Rumah Sakit Santosa Kopo dapat dikategorikan cukup tinggi 58,73%. Hal ini berarti sebagian besar responden mempunyai keinginan yang di sadari untuk berpindah dan meninggalkan perusahaan tempat diaman dia bekerja sekarang, dan keinginan tersebut cukup tinggi bagi beberapa responden.
- 2) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan di Santosa Hospital Bandung Kopo dengan kontribusi pengaruh yang diberikan sebesar 54,19%. Artinya variabel komitmen organisasi memberikan dampak paling dominan terhadap *turnover intention* dimana apabila komitmen organisasi tinggi, maka *turnover intention* rendah atau komitmen organisasi yang rendah maka *turnover intention* tinggi.
- 3) Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di Rumah Sakit Santosa Hospital Bandung Kopo dengan kategori stres kerja cukup tinggi 61,32%. Hal ini berarti sebagaian besar karyawan yang bekerja di

Rumah Sakit Santosa Hospital Bandung Kopo merasakan stres dalam bekerja. Terdapat 5 aspek dalam stres kerja yaitu kondisi pekerjaan, tuntutan pekerjaan, faktor interpersonal, perkembangan karir, struktur organisasi

- 4) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan di Santosa Hospital Bandung Kopo dengan kontribusi pengaruh negatif yang diberikan sebesar 64,02%. Hal ini berarti bahwa responden merasa cukup puas dalam 5 dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, promosi, rekan kerja, pengawasan (Supervisi).
- 5) Komitmen organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di Santosa Hospital Bandung Kopo dengan total pengaruh yang diberikan sebesar 57,55%. Artinya variabel komitmen organisasi dan stres kerja memberikan dampak paling dominan terhadap *turnover intention* dimana apabila komitmen organisasi tinggi dan stres rendah maka *turnover intention* rendah atau komitmen organisasi yang rendah dan stres kerja tinggi maka *turnover intention* akan tinggi.
- 6) Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di Santosa Hospital Bandung Kopo dengan total pengaruh yang diberikan sebesar 59,10%. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Santosa Hospital Bandung Kopo tergolong ke dalam kategori cukup.
- 7) Komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* baik secara parsial maupun simultan. Komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi

turnover intention sebesar 54,5% yang berarti variabel dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 45,5%. Secara parsial komitmen organisasi yang tinggi, stres kerja yang rendah dan kepuasan kerja yang tinggi menurunkan tingkat *turnover intention*.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh beberapa saran yang dapat diterapkan oleh perusahaan terkait dengan hasil penelitian ini antara lain dengan memperhatikan beberapa hal yang diharapkan mengurangi *turnover intention* karyawan di Rumah Sakit santosa Hospital Bandung Kopo dengan cara meningkatkan atau mempertahankan beberapa aspek positif yang berkaitan dengan komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja, penulis menyarankan pada perusahaan sebagai berikut:

- 1) Komitmen organisasi yang tinggi dapat menurunkan *turnover intention*. Oleh karena Rumah Sakit santosa Hospital Bandung Kopo itu dapat mempertahankan, menjaga atau meningkatkan komitmen organisasi terutama untuk komponen yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan perusahaan seperti komitmen afektif, komitmen berkesinambungan, dan komitmen normatif dengan cara mensosialisasikan nilai manfaat yang diberikan terhadap perusahaan dengan melakukan pekerjaan, serta mengkondisikan lingkungan kerja agar terasa lebih nyaman. Selain itu pihak manajemen juga dapat mempertahankan hubungan baik antar karyawan dan antara atasan dan bawahan yang dapat dilakukan dengan berbagai macam metode contohnya

team building didalam maupun di luar kantor. Semua upa tersebut ditujukan agar karyawan mempunyai keterikatan emosional dengan perusahaan dan mengarah kepada komitmen afektif, komitmen berkesinambungan dan komitmen normatif yang tinggi.

- 2) Berdasarkan kondisi ini, perusahaan perlu mengevaluasi kebijakan-kebijakannyayang sebelumnya berpotensi menimbulkan munculnya stres kerja bagi karyawan. Diperlukan upaya-upaya nyata yang berkesinambungan untuk menurunkan tingkatstres karyawan di tempat kerja misalnya dengan menyediakan sarana prasarana kerja yang memadai, memastikan beban kerja sesuai dengan jumlah karyawan dalam menangani berbagai pekerjaan, menerapkan pengelolaan yang baik terhadap sistem kerja karyawan termasuk didalamnya pembagian tugas yang jelas pada masing-masing karyawan, menjaga hubungan dan pola kerja yang baik antar karyawan.
- 3) Kepuasan kerja yang tinggi menurunkan *turnover intention* pada karyawan di Rumah Sakit Santosa Hospital Bandung Kopo. Sebagian responden mengharapkan sikap pimpinan sebagai teman dan bersahabat, memberikan penghargaan atas hasil kerja yang dicapai, bijaksana dalam bertindak dan mendorong anggotonya untuk berkembang. Program dalam kebijakan naik jabatan yang dilakukan perusahaan hendaknya adil dan bukan berdasarkan *like or dislike* karena pada dasarnya seseorang yang yang merasa bahwa keputusan naik jabatan yang telah ada berlaku dengan baik berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya.