

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Dari berbagai hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hubungan rekan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
2. Lingkungan kerja secara tidak signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
3. Tingkat gaji secara signifikan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.
4. Kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.
5. Komitmen organisasional secara tidak signifikan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
6. Tingkat gaji secara tidak signifikan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
7. Kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Dari ketujuh hipotesis penelitian yang diajukan, terdapat empat hipotesis penelitian yang diterima, terjawab, atau terbukti kebenarannya, yaitu hipotesis pertama, ketiga, keempat, dan ketujuh. Hasil penelitian ini mendukung/memperkuat/sejalan dengan penelitian-penelitian yang pernah dilakukan oleh Robbins (2008; dalam Syafrizal, 2011) bahwa bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung akan mengantarkan kepada kepuasan kerja yang meningkat. Penelitian lain juga dikemukakan oleh Parwita (2013) bahwa gaji dapat memperkuat komitmen pada sebuah perusahaan,

dimana melalui pembayaran gaji yang cukup tersebut menunjukkan suatu penghargaan kepada karyawannya, sehingga karyawan yang puas akan pembayaran gajinya akan memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan. Elangovan (2001; dalam Andini, 2006) dalam penelitiannya menemukan hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional yaitu mempunyai hubungan yang positif. Rutner *et al.* (2008; dalam Sijabat, 2011) menyatakan bahwa karyawan yang mengalami ketidakpuasan lebih mungkin meninggalkan pekerjaannya dibandingkan karyawan yang puas. Selain itu, terdapat tiga hipotesis penelitian yang tidak diterima atau tidak terjawab atau tidak terbukti kebenarannya, yaitu hipotesis kedua, kelima, dan keenam. Tidak terbuktinya hipotesis kedua, kelima, dan keenam dapat dijelaskan dengan berbagai hasil analisis deskriptif karakteristik responden serta hasil analisis hubungan antara karakteristik responden dengan variabel penelitian. Dalam hipotesis kedua, yaitu lingkungan kerja secara tidak signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, data demografi responden menunjukkan bahwa jumlah wanita lebih banyak dan di antara mereka cenderung masih berusia muda. Pada usia 20-an, 74 persen pria dan wanita yang ditanyai merasa yakin jika wanita lebih berbahagia jika melajang. Jumlah ini menurun menjadi 66 persen, ketika ditanyakan kepada responden berusia 30-an, dan semakin mengecil dengan angka 58 persen, ketika ditanyakan kepada responden berusia 40-an. Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa wanita muda lebih menikmati hidupnya ketika lajang di karenakan mereka dapat mengeksplorasi diri sepenuhnya, tidak ada beban atau tanggungan untuk mengurus anak maupun suami sehingga kepuasannya terhadap pekerjaan cenderung tinggi. Hal ini menyebabkan lingkungan kerja tidak begitu berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja, di mana para wanita muda telah merasakan

kepuasan kerja dari dalam dirinya sendiri. Hipotesis kelima, yaitu komitmen organisasional secara tidak signifikan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* di mana komitmen merupakan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam perusahaan dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan perusahaan (Minner, 1997; dalam Sopiah, 2008; dalam Hartiawati, 2011) sedangkan *turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya, Zeffane (1994; dalam Etnaningtyas, 2011). Dari kedua penjelasan variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional bertolak belakang dengan *turnover intention*, sehingga hipotesis kelima dalam penelitian ini berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Hipotesis keenam, yaitu tingkat gaji berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Usia para perawat berkisar 20-an tergolong sebagai generasi Y, generasi ini lebih memetingkan hasil akhir dari pada proses sampai ke hasil akhir tersebut, untuk menarik minat generasi Y ini tidak cukup dilakukan hanya dengan penawaran gaji yang cukup besar karena bagi generasi Y gaji bukan menjadi prioritas nomor satu. Beberapa hal yang menarik bagi generasi Y adalah waktu kerja yang fleksible, tunjangan kesehatan yang kompetitif, paket berlibur, gadget, kesempatan mengembangkan hobby. Hal itu lah yang mungkin menyebabkan tingkat gaji kurang berpengaruh terhadap *turnover intention* dikarenakan mereka kurang begitu tertarik dengan gaji.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan berbagai hasil penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran bagi Rumah Sakit X, yaitu :

1. Pihak Manajemen Rumah Sakit X hendaknya lebih kreatif dan kontinyu dalam menciptakan acara-acara kebersamaan bagi para perawat, sehingga dapat memberikan kesan tersendiri bagi para perawat karena jika acara kebersamaan hanya dibuat dengan monoton, itu akan menjadi hal yang tidak menarik lagi. Para perawat membutuhkan hal-hal baru untuk lebih mendekatkan antar sesama perawat satu sama lain dan terjalinnya keakraban serta mengurangi kesenjangan antara atasan dan bawahan.
2. Pihak Manajemen Rumah Sakit X diharapkan dapat meningkatkan pemberian gaji yang layak dan adil bagi seluruh karyawan khususnya para perawat di mana dalam menjalankan pekerjaannya perawat memiliki waktu kerja yang lebih panjang dibandingkan karyawan lainnya dan banyak menghabiskan waktunya untuk memperhatikan perkembangan kesehatan pasien, sehingga perawat perlu mendapat perhatian lebih berupa bonus maupun tunjangan agar para perawat dapat merasa puas dan dihargai melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan atas pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan komitmen terhadap Rumah Sakit X.
3. Pihak Manajemen Rumah Sakit X dapat memberikan *feedback* kepada para perawat berupa kritikan, pujian, masukan, bahkan hukuman apabila terjadi pelanggaran terhadap kebijakan yang ada, hal ini untuk menjaga semangat dan kinerja para perawat dalam melaksanakan pekerjaannya demi mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, pihak manajemen dapat juga mengadakan forum yang berguna untuk menampung

setiap ide dan aspirasi karyawan ataupun kendala – kendala yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja sehingga nantinya dapat ditemukan pemecahan dari masalah tersebut secara bersama – sama.

### 5.3 Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini tentunya tidak terlepas dari beberapa keterbatasan, sehingga penulis menyertakan pula saran yang perlu diperhatikan pada penelitian mendatang, sebagai berikut :

1. Jumlah responden dalam penelitian ini terbatas (N=100) sehingga kurang dapat mewakili populasi. Maka, untuk penelitian selanjutnya peneliti menyarankan agar menggunakan jumlah responden yang lebih besar (>200) agar sampel lebih representatif.
2. Penelitian ini menggunakan objek penelitian yang terbatas dikarenakan peneliti hanya meneliti bagian / divisi keperawatan saja untuk dijadikan objek penelitian. Peneliti menyarankan untuk penelitian yang selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian dari seluruh bagian / divisi yang ada dalam perusahaan.
3. Peneliti menyarankan penelitian selanjutnya untuk lebih memperluas objek penelitian yang bergerak pada sektor jasa selain Rumah Sakit seperti Bank, Hotel, dan Restoran. Serta sektor non jasa seperti Pabrik atau usaha non jasa lainnya.
4. Peneliti selanjutnya dapat menguji ulang model penelitian ini dengan menambah variabel – variabel baru seperti, budaya organisasi, motivasi, maupun kepemimpinan di mana variabel tersebut akan berporos pada *turnover intention*.

5. Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya melakukan pengujian terhadap model penelitian melalui analisis model persamaan struktural dengan menggunakan bantuan program aplikasi AMOS (*Analysis of Moment Structure*).
6. Item yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja merupakan item pernyataan secara umum sehingga untuk penelitian selanjutnya peneliti menyarankan agar menggunakan item pernyataan yang lebih spesifik yang sesuai dengan standar kinerja yang diinginkan oleh pihak rumah sakit yang bersangkutan.
7. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan lain yang mungkin saja terjadi di luar kemampuan dan kemauan dari peneliti sehingga dapat mempengaruhi hasil penelitian ini. Peneliti menyarankan perlu dilakukan pengembangan dari penelitian ini agar diperoleh hasil yang lebih layak atau hasil penelitian yang sejenis untuk dapat mendukung penelitian selanjutnya.