BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *work-family conflict* terhadap *turnover intention* pada karyawan RS. Yos Sudarso Kota Padang. Penelitian ini menggunakan 3 variabel Independen dan 1 variabel Dependen. Variabel Independen pada penelitian ini adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *work-family conflict*, dan variabel dependen pada penelitian ini adalah *turnover intention.* Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner pada 38 orang yang menjadi sampel dalam penelitian, kemudian data pada penelitian ini diolah menggunakan *Microsoft Excel* dan *IBM SPSS Statistics 26*. Dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan RS. Yos Sudarso Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* yang akan terjadi. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yaitu jika kepuasan kerja karyawan tercapai, seperti karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi keja, kerja sama antar pegawai dan imbalan yang diterima dalam bekerja maka dapat disimpulkan bahwa karyawan akan lebih bersemangat untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya sehingga tidak mempunyai niat untuk melakukan *turnover intention*.
2. Penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan jajaran umum dan keuangan RS. Yos Sudarso Kota Padang. Hal ini dapat menjelaskan bahwa

semakin loyal/setia karyawan terhadap RS. Yos Sudarso Kota Padang, maka akan meningkatkan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yaitu ketika karyawan puas dan memiliki persepsi positif tentang peluang pengembangan karir baik berupa pendidikan, informasi karir, konseling, dan pelatihan maka dapat disimpulkan bahwa karyawan akan lebih bersemangat untuk terus meningkatkan komitmen organisasi pada saat ini dan dimasa yang akan datang sehingga karyawan tidak akan mempunyai niat untuk melakukan *turnover intention*.

3. Penelitian ini menemukan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan jajaran umum dan keuangan RS. Yos Sudarso Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin intens *work-family conflict* yang terjadi pada seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* yang akan terjadi. Pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* yaitu ketika karyawan mengalami *work-family conflict* yang lebih intens, maka mereka akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan untuk mengurangi gangguan kerja dan konflik yang terjadi, akibatnya perusahaan akan mengalami tingkat *turnover intention* yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan harus mampu untuk memperhatikan kondisi karyawan, membuat karyawan tersebut merasa senang dan nyaman bekerja agar nantinya dapat mengurangi tekanan yang terjadi pada karyawan.

5.2. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, terdapat beberapa temuan terkait faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *work-family conflict* terhadap *turnover*

intention pada Karyawan RS. Yos Sudarso Kota Padang, dari temuan-temuan ini diuraikan beberapa implikasi penelitian, yaitu:

1. Rumah Sakit Yos Sudarso Kota Padang perlu meningkatkan atau menekan tingkat minimal dari *turnover intention* pada karyawan yang dalam penelitian ini hasil rata-rata TCR nya cukup rendah. Oleh karena itu faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *work-family conflict* perlu diprioritaskan karena terbukti Sig. mempengaruhi *turnover intention.*
2. Sesuai pada hipotesis pertama yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi keja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis maka *turnover intention* yang terjadi akan semakin rendah. Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa secara garis besar kepuasan kerja pada karyawan RS. Yos Sudarso Kota Padang cukup baik, tetapi perusahaan harus terus mempertahankan dan juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar menghindari terjadinya *turnover intention* yaitu dengan pemberian upah yang sesuai dengan jam kerja atau keterampilan karyawan, memberikan bonus atau reward kepada karyawan, dimana hal ini bertujuan untuk membuat karyawan merasa puas dan juga dapat menambah antusias karyawan terhadap pekerjaan mereka.
3. Sesuai pada hipotesis kedua yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, komitmen organisasi memiliki implikasi penting terhadap *turnover intention.* Ketika karyawan merasa kuat ikatannya dengan organisasi, mereka akan cenderung memberikan hasil yang terbaik untuk RS. Yos Sudarso Kota Padang.

Dalam rangka mempertahankan lagi komitmen organisasi, RS. Yos Sudarso Kota Padang dapat menjalin hubungan yang lebih baik dengan karyawan, mendorong keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan sehingga dapat membantu mereka merasa dihargai dan lebih berkomitmen terhadap organisasi.

4. Sesuai pada hipotesis ketiga yang menjelaskan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, ketika karyawan mengalami *work-family conflict* yang lebih intens, mereka memilih untuk meninggalkan pekerjaan untuk mengurangi gangguan kerja dan konflik, baik karna adanya tuntutan umum, waktu, dan permasalahan di tempat kerja yang menganggu tanggung jawab karyawan kepada keluarga ataupun sebaliknya. Dalam penelitian ini, bahwa secara garis besar *work-family conflict* pada karyawan RS. Yos Sudarso Kota Padang perlu ditingkatkan lagi agar dapat menekan terjadinya *turnover intention* yaitu dengan mengelola dan memperhatikan jam kerja agar karyawan dapat menyeimbangkan dan mengetahui yang mana harus di prioritaskan antara peran pekerjaan dengan peran keluarga dan perusahaan harus mampu untuk menciptakan rasa nyaman agar dapat mengurangi tekanan yang terjadi pada karyawan atau bisa juga dengan mengadakan *family gathering* atau *employee gathering* sekali setahun yang bertujuan mengurangi tingkat kejenuhan, mempererat hubungan antara karyawan satu dengan yang lainnya baik dalam satu tim maupun antara divisi satu dengan divisi yang lainnya dan untuk mengembalikan rasa harmonis di dalam hubungan pekerjaan, hubungan karyawan didalam perusahaan ataupun hubungan karyawan dan keluarganya.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan terdapat keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil yang diinginkan. Oleh sebab itu, keterbatasan dari penelitian ini diharapkan lebih diperhatikan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini, peneliti hanya mempertimbangkan tiga variabel independen yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *work-family conflict* terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention*. Sedangkan masih banyak variabel independen yang dapat mempengaruhi variabel *turnover intention.*
2. Sampel dalam penelitian ini sangat terbatas dan masih dalam skala yang relatif kecil, karena ruang lingkup dari penelitian ini hanya karyawan tetap bagian administrasi RS. Yos Sudarso Kota Padang.
3. Jumlah sampel yang ditetapkan oleh pihak RS. Yos Sudarso Kota Padang hanya berjumlah 38 orang responden dari karyawan jajaran umum dan keuangan saja dan belum dapat menggambarkan kondisi sesungguhnya dari pengaruh masing-masing variabel yang diteliti.
4. Penelitian ini memiliki keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian yang ditetapkan oleh objek penelitian, sehingga peneliti tidak bisa menggali lebih jauh lagi mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *work-family conflict* terhadap *turnover intention* yang terjadi pada karyawan RS. Yos Sudarso Kota Padang

5.4. Saran

Berdasarkan hasil, kesimpulan, serta keterbatasan pada penelitian ini, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya antara lain:

1. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas keberagaman sampel dan dapat menambah jumlah responden dengan tujuan agar penelitian mendapatkan hasil yang lebih akurat
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan variabel dapat ditambah terkait dengan *turnover intention*. Variabel-variabel tersebut tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti: *work life balance*, stress kerja, kompensasi, disiplin kerja, budaya organisasi, dll.
3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperluas cakupan objek yang diteliti tidak hanya terbatas pada satu divisi yang ada pada Rumah Sakit saja, namun juga dapat meneliti pada divisi-divisi lainnya atau objek penelitian dapat dilakukan pada Instansi lain seperti pada perusahaan swasta, perbankan, dll.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA