

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari penelitian ini bertujuan untuk melakukan penganalisisan pengaruh stress kerja, kompensasi, *work-family conflict* terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit Hermina Kota Padang. Pada penelitian ini telah dilakukan penyebaran kuesioner kepada 130 karyawan Rumah Sakit Hermina Kota Padang dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Sehingga dapat diartikan, semakin tinggi stress kerja maka akan semakin tinggi tingkat turnover intention yang dimiliki karyawan Rumah Sakit Hermina Kota Padang.
2. Variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Sehingga dapat diartikan, semakin rendah kompensasi maka akan semakin rendah tingkat turnover intention yang dimiliki karyawan Rumah Sakit Hermina Kota Padang.
3. Variabel *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Sehingga dapat diartikan, semakin tinggi *work-family*

conflict maka akan semakin tinggi tingkat turnover intention yang dimiliki karyawan Rumah Sakit Hermina Kota Padang.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih dikatakan belum sempurna dan memiliki keterbatasan yang berada di luar kemampuan peneliti. Maka dari itu, kekurangan penelitian ini dapat diperhatikan oleh peneliti berikutnya. Berikut beberapa keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini, peneliti hanya mempertimbangkan tiga variabel independen yaitu stress kerja, kompensasi, dan work-family conflict terhadap variabel dependen yaitu turnover intention. Sedangkan masih banyak variabel independen yang dapat mempengaruhi variabel turnover intention.
2. Pada penelitian ini masih banyak data-data yang diprivasi oleh Rumah Sakit sehingga peneliti hanya mendapatkan beberapa data karyawan yang mendukung penelitian ini.
3. Dalam penelitian ini, peneliti hanya dapat melakukan penelitian pada Rumah Sakit Hermina Kota Padang saja, sedangkan Rumah Sakit Hermina memiliki cabang-cabang yang tersebar di wilayah Indonesia.

5.3 Saran Penelitian Akan Datang

Dari kesimpulan dan keterbatasan-keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini, sehingga dapat diberikan beberapa saran yang bisa dipertimbangkan sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan variabel dapat ditambah terkait dengan *turnover intention*.
2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan data-data yang bukan merupakan privasi dari objek penelitian.
3. Pada penelitian ini cakupan wilayah masih dapat diperluas mempertimbangkan objek penelitian memiliki cabang-cabang lainnya yang tersebar di wilayah Indonesia.

5.4 Implikasi

1. Bagi Instansi Terkait (Rumah Sakit Hermina Kota Padang)

Dari penelitian ini ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka dari itu penting bagi Rumah Sakit Hermina untuk mengurangi tekanan kerja, menciptakan budaya organisasi yang positif, lingkungan kerja yang kondusif, dan pemimpin yang dapat memberikan dukungan yang adil kepada seluruh karyawan sehingga karyawan memiliki sebuah tanggung jawab yang dapat mereka selesaikan sehingga tingkat stress kerja karyawan akan menurun dan tingkat *turnover intention* semakin rendah. Dalam penelitian ini kompensasi memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention* maka dari itu disarankan Rumah Sakit Hermina dapat meningkatkan pemberian kompensasi kepada karyawan, selain dari gaji pokok dan tunjangan yang diterima karyawan Rumah Sakit Hermina dapat memberikan

bonus yang menarik kepada karyawan sehingga karyawan dapat mengeluarkan ide-ide yang menarik dan dapat menegembangkan kemampuan pada bidang mereka masing-masing sehingga tingkat *turnover intention* semakin rendah. Dan *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* maka dari itu diharapkan agar Rumah Sakit Hermina Kota Padang dapat mengelolah dan memperhatikanjam kerja agar karyawan dapat menyeimbangkan dan mengetahui yang mana harus di prioritaskan antara peran bekerja dengan peran bekeluarga, sehingga dapat menekan *turnover intention*.

2. Bagi Akademisi

Pada penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan sebuah kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia, khususnya dalam permasalahan *turnover intention* yang selalu dihadapi oleh instansi. Dan pada penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dalam keterkaitan permasalahan *turnover intention* yang relevan.