

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai kecenderungan turnover intention karyawan beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya di RSMB menggunakan metode SEM, didapatkan kesimpulan sebagai berikut.

1. Presentase terbesar dari responden yang berjenis kelamin perempuan sebesar 57% .Presentase terbesar dari pendidikan karyawan RSMB adalah Diploma sebanyak 43% .Presentase terbesar tentang status pernikahan karyawan RSMB yang sudah menikah sebesar 78%. Presentase terbesar tentang lama bekerja karyawan RSMB adalah sebanyak 56% karyawan telah bekerja selama 5-10 tahun. Presentase terbesar tentang jabatan terakhir karyawan RSMB adalah 57% karyawan menjabat sebagai staf . Jumlah terbesar karyawan RSMB berada pada divisi/ bidang kerja keperawatan sebanyak 17 karyawan.
2. Variabel kepuasan kerja mengenai kebijakan yang berada di rumah sakit, sebanyak 61% karyawan merasa tidak puas dan sebanyak 39% karyawan merasa puas. Variabel kompensasi dalam hal gaji dan tunjangan yang diberikan oleh pihak rumah sakit, sebanyak 68% karyawan merasa tidak puas dan sebanyak 32% karyawan merasa puas. Variabel hubungan antar karyawan dalam hal hubungan antar rekan kerja satu divisi atau luar divisi yang berada di rumah sakit, sebanyak 66% karyawan merasa tidak puas dan sebanyak 34% karyawan merasa puas. Variabel pimpinan dalam hal ketegasan, keadilan dan sikap yang ditunjukkan pimpinan terhadap karyawan di rumah sakit, sebanyak 62% karyawan merasa tidak puas dan sebanyak 38% karyawan merasa puas. Dan untuk variabel lingkungan kerja dalam hal fasilitas, kebersihan dan keamanan yang berada di rumah sakit sebanyak 79% karyawan merasa tidak puas dan sebanyak 21% karyawan merasa puas.

3. Variabel- variabel yang signifikan terhadap variabel *turnover intention* adalah variabel pimpinan . Hubungan antara variabel pimpinan terhadap *turnover intention* memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai *t-value* sebesar -10,27, hal ini memiliki arti bahwa semakin rendah kepuasan karyawan terhadap pimpinan maka semakin tinggi *tingkat turnover* yang akan terjadi di rumah sakit. Sedangkan hubungan yang tidak signifikan terdapat pada pengaruh kompensasi, hubungan antar karyawan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *t-value* yang lebih kecil dari t-tabel sebesar 1,964.

## 5.2 Saran

Saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya serta untuk pihak rumah sakit sebagai berikut.

1. Pada penelitian selanjutnya perlu diperhatikan pemilihan kalimat untuk indikator-indikator setiap variabel laten agar tidak terjadi kesalahan dalam mengartikan nya.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan pihak rumah sakit dapat melakukan tindakan perbaikan sesuai dengan hasil analisis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar tidak terjadi penurunan jumlah karyawan.