

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan:

1. Keinginan berpindah (*turnover intention*) merupakan pemikiran seseorang untuk mencari pekerjaan di tempat lain dan kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi.
2. Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya terdiri dari lima dimensi yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.
3. Komitmen organisasi adalah rasa identifikasi karyawan, keterlibatan dan loyalitasnya kepada perusahaan.
4. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan:
  - a. Adanya pengaruh negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intention*). Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *turnover intention* karyawan dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan.
  - b. Adanya pengaruh negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan keinginan berpindah (*turnover intention*). Artinya, semakin

tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah *turnover intention* karyawan dan sebaliknya semakin rendah *turnover intention* karyawan dan sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan.

- c. Adanya pengaruh negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan keinginan berpindah (*turnover intention*). Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasi maka semakin rendah *turnover intention* karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi dengan melihat  $R^2$  sebesar 0,496 yang artinya bahwa keinginan berpindah pada karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah sebesar 49,6% dan sisanya 50,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, diketahui terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan Rumah Sakit Islam Jakarta Pondok Kopi.

Implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan harus dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi para karyawannya karena kedua hal tersebut dapat berpengaruh terhadap keinginan berpindah para karyawan.

Perusahaan harus senantiasa berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawannya baik dalam hal gaji, pekerjaan, promosi, pengawasan, dan

harmonisasi hubungan antar sesama rekan kerja. Selain itu juga perusahaan senantiasa harus memperhatikan dan berupaya meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi agar para karyawan lebih mempunyai rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitasnya pada organisasi. Karena hal tersebut dapat menimbulkan rasa memiliki dan kesetiaannya untuk berada dalam organisasi.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan diatas, saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. Perusahaan diharapkan dapat mengurangi keinginan berpindah (*turnover intention*) para karyawannya dengan cara memperhatikan perkembangan faktor-faktor terkait, seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
2. Perusahaan hendaknya senantiasa melakukan evaluasi kepuasan kerja terhadap karyawan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan dan memperkirakan tindakan apa yang akan dilakukan karyawan terkait dengan kepuasan kerja di perusahaan.
3. Perusahaan sebaiknya mengetahui harapan-harapan karyawannya mengenai gaji, kesempatan promosi, pengawasan, hubungan sesama rekan kerja untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. Perusahaan hendaknya meningkatkan komitmen organisasi para karyawannya yang salah satunya dapat dilakukan melalui program-program pembinaan pendekatan antara perusahaan dengan karyawan agar

senantiasa antara karyawan dengan perusahaan terjalin suatu ikatan memiliki yang kuat.