

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dilihat dari karakteristik responden, karyawan RS Gatoel Mojokerto sebagian besar berjenis kelamin perempuan dan berusia produktif kurang dari 40 tahun. Sebagian besar karyawan RS Gatoel Mojokerto sudah menikah dan memiliki tingkat pendidikan terakhir D3. Sebagian besar karyawan RS Gatoel Mojokerto mempunyai masa kerja lebih dari 5 tahun dengan status pekerjaan tetap.
2. Tingkat kepuasan karyawan di Rumah Sakit Gatoel Mojokerto sebagian besar memiliki tingkat kepuasan tinggi. Dengan kepuasan paling puas berada pada pernyataan karyawan merasa sangat puas terhadap dukungan yang diberikan oleh atasan dan perlakuan yang adil serta bijaksana. Dan paling tidak puas berada pada pernyataan tunjangan, insentif dan lembur.
3. Tingkat komitmen karyawan terhadap Rumah Sakit Gatoel Mojokerto sebagian besar memiliki tingkat komitmen tinggi. Dengan komitmen organisasi paling tinggi berada pada pernyataan karyawan selalu menaati aturan yang ada. Dan paling rendah berada pada pernyataan karyawan akan menghabiskan sisa karirnya untuk mengabdikan pada organisasi.
4. Tingkat kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja di Rumah Sakit Gatoel Mojokerto sebagian besar berada dalam tingkat kategori tinggi.

Dengan kepuasan terhadap lingkungan kerja paling tinggi berada pada pernyataan organisasi menyediakan peralatan yang mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan dan pada pernyataan adanya interaksi yang baik dengan atasan. Dan paling rendah berada pada pernyataan keputusan dapat diambil sendiri dalam melakukan tugas di tempat kerja

5. Tidak terdapat pengaruh antara jenis kelamin terhadap *turnover intention*, terdapat pengaruh antara usia terhadap *turnover intention*, terdapat pengaruh antara status perkawinan terhadap *turnover intention*, terdapat pengaruh antara pendidikan terhadap *turnover intention*, terdapat pengaruh antara lama kerja terhadap *turnover intention* dan terdapat pengaruh antara status pekerjaan terhadap *turnover intention*.
6. Terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di RS Gatoel Mojokerto. Hal ini dapat di buktikan berdasarkan hasil analisis yang menyatakan semakin kepuasan kerja tinggi maka semakin rendah pula *turnover intention* karyawan.
7. Terdapat pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di RS Gatoel Mojokerto. Hal ini dapat di buktikan berdasarkan hasil analisis yang menyatakan semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah pula *turnover intention* karyawan.
8. Terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di RS Gatoel Mojokerto. Hal ini dapat di buktikan berdasarkan hasil analisis yang menyatakan semakin tinggi kepuasan terhadap lingkungan kerja maka semakin rendah pula *turnover intention* karyawan

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut

### 1. Bagi Rumah Sakit

Pemberian program-program bagi kesejahteraan karyawan sebagai bentuk peningkatan loyalitas karyawan. Program-program tersebut dapat berupa pemberian asuransi pendidikan, program rekreasi dan hiburan bisa berupa program acara olahraga, program acara sosial seperti donor darah, darmawisata, *family gathering*.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya bisa melakukan penelitian yang bersifat kualitatif agar bisa menjelaskan lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pindah kerja karyawan.