

## BAB 6

### PENUTUP

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Pada variabel kepuasan kerja, menunjukkan bahwa sebagian karyawan Rumah Sakit X Surabaya memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Adapun dimensi kepuasan kerja yang menyebabkan kepuasan kerja tersebut masuk dalam kategori rendah yaitu dimensi gaji, promosi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisi, dan kondisi kerja. Dimensi yang paling menyebabkan tingkat kepuasan kerja tersebut rendah yaitu dimensi gaji yang didominasi kategori rendah. Maka dimensi gaji merupakan dimensi terkuat yang menyebabkan kepuasan kerja masuk kategori rendah.
- b. Pada variabel *Turnover intention*, menunjukkan bahwa sebagian karyawan karyawan di Rumah Sakit X Surabaya memiliki tingkat *turnover intention* yang sangat tinggi. Terdapat dimensi dari *turnover intention* yang menyebabkan *turnover intention* tersebut masuk kategori sangat tinggi yaitu memikirkan untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan, dan niat untuk keluar. Dimensi yang paling menyebabkan tingkat *turnover intention* sangat tinggi yaitu dimensi niat untuk keluar yang didominasi kategori sangat tinggi. Maka dimensi niat untuk keluar merupakan dimensi terkuat yang menyebabkan *turnover intention* masuk kategori sangat tinggi

- c. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* karyawan di Rumah Sakit X Surabaya. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi logistik ordinal. Jadi, jika karyawan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja maka *turnover intention* karyawan akan mengalami peningkatan.

## 6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antara lain :

- a. Pihak manajemen diharapkan rumah sakit mengkaji ulang antara tanggung jawab pekerjaan tersebut harus sesuai dengan gaji karyawan yang diterima.
- b. Pihak manajemen RS bisa memberikan remunerasi untuk karyawan serta memberikan program seperti *employee gathering* (satu kali dalam setahun) sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan menekan angka tingginya turnover.
- c. Pihak manajemen RS bisa mengadakan *sharing session* dalam jangka waktu dua kali dalam setahun. *Sharing session* tersebut bisa per-divisi atau semua divisi. Dalam semua divisi bisa diambil perwakilan tiap-tiap unit. Sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.