

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini terkait dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* serta dampaknya pada kinerja karyawan RSUD Kardinah Tegal, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* RSUD Kardinah Tegal. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi seorang karyawan untuk keluar dari organisasinya.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* RSUD Kardinah Tegal. Hal ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi dari seorang karyawan mempengaruhi seorang karyawan untuk keluar dari organisasinya
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *job insecurity* terhadap *turnover intention* RSUD Kardinah Tegal. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi ketidakamanan seorang karyawan maka akan semakin tinggi *turnover intention* karyawan terhadap organisasinya.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Kardinah Tegal. Hal ini berarti menjelaskan bahwa karyawan mendapatkan kepuasan yang diberikan oleh pihak rumah sakit.

sehingga kinerja karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

5. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan RSUD Kardinah Tegal. Hal ini berarti menjelaskan bahwa komitmen organisasi tidak mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan.
6. Terdapat pengaruh positif *job insecurity* terhadap kinerja karyawan RSUD Kardinah Tegal. Hal ini menjelaskan bahwa *job insecurity* (ketidakamanan) seorang karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan.
7. Terdapat pengaruh signifikan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan RSUD Kardinah Tegal. Hal ini menjelaskan bahwa indikasi karyawan ingin keluar dari organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.
8. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *turnover intention*, sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
9. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *turnover intention*, sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* tidak mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
10. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *turnover intention*, sehingga dapat disimpulkan bahwa

turnover intention mampu memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan diselesaikan penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan variabel yang berbeda-beda dan lebih bervariasi.lagi sehingga dapat memunculkan penelitian-penelitian baru.selain itu untuk penelitian selanjutnya adalah pada metode penelitian terkait dengan sampel serta teknik analisis yang digunakan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel karyawan tetap dan karyawan kontrak dan dapat membandingkan serta diketahui perbedaan tingkat *turnover intention* antara masing-masing karyawan tersebut.

2. Bagi RSUD Kardinah Tegal

a. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan kinerja karyawan serta berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa kepuasan kerja termasuk dalam klasifikasi cukup tinggi untuk itu Rumah Sakit perlu memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan dengan memberikan reward kepada karyawan berprestasi dan keluarganya, seperti kenaikan jabatan dan gaji, gelar-gelar khusus

sesuai bidang pekerjaan yang dilakukan di rumah sakit, beasiswa kepada karyawan maupun anak-anak karyawan yang berprestasi, dan lain-lain. Sehingga kemungkinan kecil tingkat karyawan ingin keluar dari organisasinya.

- b. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan RSUD Kardinah dapat lebih ditingkatkan dengan memberikan *punishment* jika karyawan memiliki tingkat absensi yang cukup tinggi sehingga mau tidak mau karyawan tersebut akan memiliki komitmen untuk tetap bekerja di RSUD Kardinah sampai batas waktu yang telah disepakati.