BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis pengujian secara simultan (uji F), diketahui bahwa variabel Stress Kerja dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh secara simultan / bersama-sama terhadap *Turnover Intention* karyawan pada RSI Mabarrot MWC NU Gresik.
2. Hasil analisis pengujian hipotesis secara parsial (uji t), dapat disimpulkan sebagai berikut :
   a. Variabel Stress Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada RSI Mabarrot MWC NU Gresik. Sehingga stress yang terlalu besar dapat membuat karyawan kehilangan semangat dalam bekerja dan menimbulkan keinginan untuk meninggalkan organisasi.
   b. Variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada RSI Mabarrot MWC NU Gresik. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja bersifat subjektif dan setiap karyawan mempunyai karakteristik yang berbeda sehingga mereka mempunyai kriteria tersendiri untuk menentukan bahwa dirinya telah puas.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran – saran yang kiranya dapat memberikan manfaat pada pihak – pihak terkait atas penelitian ini. Adapun saran – saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
   a. Manajemen SDM dan keperawatan RSI Mabarrot MWC NU Gresik diharapkan memberikan perhatian lebih kepada karyawan agar stress kerja tidak meningkat dan berdampak buruk pada kinerja rumah sakit. Manajemen juga hendaknya memberikan fasilitas konseling khususnya melalui pemberian bantuan mengatasi berbagai masalah yang mereka hadapi, baik yang sifatnya kedinasan maupun pribadi sebagai usaha untuk menurunkan stress kerja.
   b. Manajemen SDM dan keperawatan RSI Mabarrot MWC NU Gresik harus lebih memperhatikan kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Usaha tersebut dapat dilakukan dengan cara meningkatkan fasilitas – fasilitas yang dibutuhkan karyawan, memberikan penghargaan seperti bonus atau reward kepada karyawan berprestasi, dan memberikan peluang pengembangan karir.

2. Bagi penelitian selanjutnya

   Mengingat pentingnya sebuah organisasi harus mencegah terjadinya *turnover intention,* maka bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk

menggunakan variabel lain sehingga hasil yang diperoleh akan lebih akurat. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mengumpulkan data selain menggunakan kuesioner, seperti melakukan wawancara pada responden atau pihak lain yang terlibat dengan objek penelitian agar dapat diperoleh informasi secara lebih jelas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai rujukan untuk penelitian mendatang yang berkaitan dengan stress kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention.*