

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan pembahasan dan analisis diatas, maka selanjutnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari penelitian ini H_1 menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan di Rumah Sakit Taman Harapan Baru, Bekasi Jawa Barat yang mana di tunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar $8,339 > 2,00247$ (t table) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dari itu stres kerja yang mempengaruhi *turnover* karyawan di Rumah Sakit Taman Harapan Baru, Bekasi Jawa Barat meningkat.
2. Berdasarkan hasil dari penelitian ini H_2 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan di Rumah Sakit Taman Harapan Baru, Bekasi Jawa Barat yang mana ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar $1,730 < 2,00247$ t-tabel dengan nilai signifikan $0,089 > 0,05$. Dalam hal ini kepuasan kerja hanyalah merupakan sesuatu hal yang penting dikelola dengan baik oleh perusahaan, dan kepuasan kerja yang tinggi tidak serta merta membuat *turnover* turun, dan sebaliknya kepuasan kerja yang rendah tidak serta merta membuat *turnover* menjadi naik.
3. Dari hasil uji f H_3 yang menyatakan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan di Rumah Sakit Taman Harapan Baru, Bekasi Jawa Barat yang mana uji f menunjukkan f-hitung $93,606 > 3,16$ (F tabel) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dalam hal ini perusahaan diharapkan memperhatikan kepuasan karyawan dan memperhatikan

waktu kerja karyawan agar mereka tidak merasa stres dan diharapkan hal ini dapat menurunkan tingkat *turnover* karyawannya.

1.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, baik untuk penelitian selanjutnya dan khususnya untuk pihak Rumah Sakit Taman Harapan, Baru Bekasi Jawa Barat. Dimana implikasi manajerial yang disampaikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

- a. Untuk variabel stres kerja hendaknya pemimpin harus melakukan uji kehandalan stres sebelum menerima karyawan baru, dan pemimpin rumah sakit peka dengan keadaan stres ini dan segera meminimalisir tingkat stres kerja karyawannya. Tingkat stres kerja masih perlu diturunkan untuk mengurangi tingkat *turnover* karyawannya dan pimpinan juga harus memperhatikan faktor-faktor apa saja yang membuat stres karyawan meningkat.
- b. Untuk variabel kepuasan kerja diharapkan pimpinan rumah sakit memperhatikan dengan melakukan beberapa program atas sistim penilaian hasil kerja dan kepuasan kerja yang ada saat ini dan sebaiknya dilakukan secara rutin. Dalam kenyataannya seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan merasa nyaman berada dilingkungan kerjanya sehingga akan berat untuk keluar dari lingkungannya tersebut dan tidak menutup kemungkinan kepuasan kerja pun akan berpengaruh terhadap *turnover*. Jadi sebaiknya kepuasan kerja harus dikelola.

2. Bagi Peneliti selanjutnya:

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya supaya dapat mengkaji lebih dalam mengenai faktor lain apa saja selain stres kerja dan kepuasan kerja yang menyebabkan *turnover* karyawan, seperti misalnya pengaruh kompensasi dan penyediaan infrastruktur terhadap *turnover* karyawan, Sehingga nantinya penulis selanjutnya dapat lebih baik lagi dan lebih memperkaya ilmu pengetahuan.