

BAB V

SIMPULAN

5.1 Simpulan

Penelitian studi kasus yang dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Petanahan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* metode penelitian yang digunakan dengan metode analisis deskriptif dan analisis statistik yang dilatar belakangi adanya permasalahan yang berkaitan dengan *turnover intention* pada karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Petanahan dalam menjawab penelitian yang dilakukan menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian variabel kompensasi menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Petanahan. Artinya seperti apapun kondisi kompensasi yang diberikan oleh RS PKU Muhammadiyah Petanahan tidak mempengaruhi *turnover intention* karyawan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan RS PKU Muhammadiyah Petanahan. Artinya semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh karyawan RS PKU Muhammadiyah Petanahan, akan mengakibatkan penurunan *turnover intention* yang dilakukan.
3. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan RS PKU Muhammadiyah Petanahan. Artinya seperti apapun kondisi lingkungan kerja non fisik yang ada di RS PKU

Muhammadiyah Petanahan, tidak akan berpengaruh pada *turnover intention* yang dilakukan oleh karyawan.

4. Kompensasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Petanahan.

5.2 Keterbatasan

Dalam penulisan penelitian ini tentunya masih banyak keterbatasan karena banyaknya hambatan dan permasalahan. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Dalam penyebaran kuesioner ada data yang tidak terisi komplit sehingga tidak bisa dianalisis target responden sebanyak 54 tidak terpenuhi hanya terpenuhi 41. Penyebaran kuesioner Instrumen penelitian bersifat umum dan sifatnya tertutup sehingga memungkinkan ditanggapi secara bias oleh responden.
2. Dalam menanggapi kuesioner, responden tidak langsung memberi jawaban ketika kuesioner diberikan, sehingga memungkinkan adanya saling memengaruhi antara responden satu dengan responden yang lain yang dapat mengurangi objektivitas data penelitian hasil jawaban responden.

5.3 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan secara praktis yaitu:

5.3.1 Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi RS PKU Muhammadiyah Petanahan sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diberikan RS PKU Muhammadiyah Petanahan pada karyawan tidak mendorong tingkat *turnover intention* yang tinggi. Hal ini terjadi karena kompensasi bukan menjadi faktor penyebab *turnover intention* di RS PKU Muhammadiyah Petanahan. Akan tetapi, meskipun demikian alangkah baiknya jika rumah sakit tetap memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan pada karyawan, untuk itu perusahaan harus dapat mengelola dengan baik kompensasi karyawan. Seyogyanya kompensasi diberikan yang setara dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Petanahan. Oleh karena itu, RS ini harus mengupayakan untuk selalu memupuk komitmen yang dimiliki oleh karyawan dengan memberikan hak karyawan dengan semestinya dan tepat waktu, menciptakan budaya kerjasama yang baik antar karyawan, menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi, mendengarkan keluhan kesah karyawan dan lain sebagainya.
3. Lingkungan kerja non fisik yang ada di RS PKU Muhammadiyah Petanahan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover*

intention. Hal ini karena lingkungan kerja non fisik disana terjalin baik sehingga tidak dapat mempengaruhi angka *turnover intention* di rumah sakit. Namun demikian, RS PKU Muhammadiyah Petanahan sebaiknya tetap memperhatikan lingkungan kerja non fisik agar karyawan tetap merasa nyaman bekerja disini. Hal itu bisa dilakukan dengan menciptakan komunikasi yang efektif antar karyawan, menerapkan rasa saling menghargai antar karyawan dan lain sebagainya.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian implikasi teoritis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Mathis dan Jackson (2011, p.118) dalam Lubis dan Onsardi (2021) menambahkan bahwa kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu perusahaan dan bukan perusahaan lainnya. Dengan adanya kompensasi yang sesuai akan dapat meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar, seperti pendapat Ramlall dalam Putrianti dkk (2014) dalam Lubis dan Onsardi (2021) yang menjelaskan bahwa pertimbangan keinginan karyawan untuk keluar ditentukan oleh faktor kompensasi. Kompensasi yang sesuai akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Devi, Sri, Sudibia, Adnyana, (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan

terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan non medis PKU Muhammadiyah Petanahan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Devi, Sri, Sudibia, Adnyana, (2015).

Penelitian yang dilakukan oleh sugianto, afianto, mizan (2022) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* meski sudah di mediasi oleh kepuasan kerja, penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian penulis, hal ini mengindikasikan, pada dasarnya kompensasi yang diterima karyawan diharapkan dapat memberi kepuasan kerja, karena kepuasan kerja bisa menghilangkan stres, dan dapat membantu meningkatkan performa kerja. Kepuasan kerja yang didapat akan menjadi motivasi untuk bekerja sehingga pekerjaan akan menjadi lebih menyenangkan dan akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Tetapi apabila kompensasi yang diharapkan karyawan tidak seperti apa yang diharapkan, sehingga karyawan tidak merasa puas terbukti bisa membuat karyawan memiliki keinginan untuk pindah.

2. Cohen dan Ronit (2007) menyatakan bahwa komitmen berkelanjutan memiliki hubungan dengan *turnover intention*, karena terkait dengan biaya yang dikeluarkan. Komitmen

organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi. Tingginya tingkat komitmen, dukungan karyawan dan pengembangan komitmen karyawan pada perusahaan akan mengurangi *turnover intention* (Husain dan Asif, 2012). Komitmen organisasional yang rendah merupakan salah satu faktor pemicu keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Sutanto dan Gunawan, 2013). Porter et al. (1974) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan kekuatan individu dalam mengidentifikasi dan keterlibatan individu dalam suatu organisasi. Luthans (2008) menambahkan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan serta penerimaan nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (ridwan dan jahrijal 2020) dalam penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Komitmen organisasi karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah petanahan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

3. *Turnover intention* karyawan dari suatu perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa variabel antara lain stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik (Quershi *et al.*, 2012) dalam Riani dan Putra (2017). Hasil penelitian ini mendukung hasil

agustin (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Zulfa dan Azizah (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, hal ini mengindikasikan bahwa interaksi baik yang berada dalam lingkungan kerja non fisik akan mengurangi niat keluar karyawan.

.