

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus.
2. Ada pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus. Semakin tinggi beban kerja, maka akan semakin rendah komitmen organisasi.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus.
4. Ada pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus. Semakin tinggi stress kerja, maka akan semakin tinggi *turnover intention*.
5. Ada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus.
6. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus.
7. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus.

8. Stress kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus.
9. Beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus.
10. Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit 'Aisyiyah Kudus.

## **B. Saran**

### **1. Bagi Rumah Sakit**

- a. Hendaknya dapat melakukan rekrutmen perawat untuk meningkatkan rasio jumlah perawat dengan pasien yang ditangani pada tingkat yang ideal. Hal ini diharapkan dapat menurunkan beban kerja perawat, sehingga dapat menurunkan *turnover intention*.
- b. Hendaknya dapat melakukan pelatihan manajemen stres, sehingga perawat dapat mengelola setiap kondisi dalam organisasi yang berpotensi menjadi penyebab stres kerja. Hal ini diharapkan dapat menurunkan tingkat stress kerja, sehingga akan menurunkan *turnover intention*.
- c. Hendaknya dapat terus berupaya meningkatkan kemampuan dan skill perawat dalam melakukan pekerjaan, dengan mengikutkan perawat pada berbagai pelatihan dan workshop yang mendukung

pekerjaannya. Skill yang meningkat diharapkan mengurangi beban kerja dan juga stres karena pekerjaan. Hal ini diharapkan akan meningkatkan komitmen organisasi dan menurunkan tingkat turnover perawat.

- d. Hendaknya dapat melakukan kegiatan yang melibatkan seluruh perawat secara rutin seperti pengajian, sehingga dapat meningkatkan ikatan emosi antara perawat dengan rumah sakit, sehingga diharapkan komitmen organisasi perawat meningkat, sehingga mengurangi keinginannya untuk berpindah pekerjaan.

## **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hendaknya dapat melakukan penelitian mengenai *turnover intention* pada tempat yang berbeda, dan mengambil variabel selain stress kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Hal ini diharapkan dapat mengidentifikasi variabel apa saja yang berpengaruh terhadap turnover intention perawat.