

BAB 5

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kontrak psikologis berpengaruh terhadap *turnover intention*
2. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*
3. Kontrak psikologis tidak berpengaruh terhadap stres kerja
4. Beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja
5. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*
6. Stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh kontrak psikologis terhadap *turnover intention*
7. Stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini sudah mencapai pada tahap penyelesaian, namun meskipun demikian terdapat beberapa keterbatasan antara lain:

1. Penelitian ini dilakukan dengan metode pengambilan data melalui kuesioner, sehingga peneliti tidak dapat menggali lebih dalam atau lebih jauh terkait variabel – variabel yang diteliti, sehingga tidak dapat

menunjukkan faktor apa saja selain variabel yang diteliti, yang memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Penelitian ini belum dapat memenuhi prinsip generalisasi, dikarenakan penelitian hanya dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Katolik Betang Pabelum Palangka Raya, sehingga hasil penelitian ini hanya menggambarkan kondisi pada perawat di Rumah Sakit Katolik Betang Pabelum Palangka Raya saja.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, maka peneliti dapat memberikan saran penelitian sebagai berikut:

5.3.1 Saran Akademik

Bagi akademik, berdasarkan keterbatasan penelitian dan hasil penelitian, maka peneliti menyarankan bagi penelitian di masa datang, untuk memperluas sampel penelitian dengan menggunakan atau mengambil sampel penelitian dari beberapa rumah sakit serta melakukan pengujian dengan dua metode, misalnya melakukan pengambilan kuesioner dan melakukan wawancara mendalam, sehingga peneliti dapat menjabarkan faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* seorang pegawai.

5.3.2 Saran Praktis

Bagi pihak rumah sakit diharapkan dapat menjaga kontrak psikologis antara rumah sakit dengan perawat, terutama kepercayaan perawat terhadap rumah sakit, mengingat kontrak psikologis berpengaruh

terhadap *turnover intention*. Selain itu pihak rumah sakit juga disarankan dapat memperhatikan beban kerja perawat dan stres kerja perawat untuk mencegah terjadinya *turnover intention* mengingat sebagian besar perawat mengaku sering mencari informasi pekerjaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerjaterhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt Fuli Semitexjaya. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi)*, 4(1), 97–115.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kerja Perusahaan*. Cv Pena PersadaRedaksi.
- Arif, M., Malaka, T., & Novrikasari, N. (2021). Hubungan Faktor Pekerjaan Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Kontrak Di Pt. X. *Jurnal Kesmas (Kesehatan Masyarakat) Khatulistiwa*, 8(1), 44. <https://doi.org/10.29406/jkmk.v8i1.2639>
- Brilliani, A., & Dwiyantri, R. (2018). Kontrak Psikologis Dan Etos Kerja Pada Karyawan Kontrak. *Psycho Idea*, 16(1), 29–38.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646–3673. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I06.P13>
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal Of Management And Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/Distribusi.V8i1.100>
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Structural Equation Modeling (Sem) Berbasis Varian: Konsep Dasar Dan Teori Aplikasi Dengan Program Smartpls 3.2.8 Dalam Riset Bisnis*. Pt Inkubator Penulis Indonesia.
- Hurhidayat, M. W., & Maryati, T. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pt. Madubaru Bagian Instalasi). *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 189–196.
- Indriati, I. H. (2021). Pengaruh Stress Kerja , Beban Kerja , Komitmen Organisasi DanKepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai. *Jebi*, 23(3), 491–501.

- Khadijah, K. (2019). *Kualitas Pelayanan Pasien Pada Rumah Sakit Islam Pku Muhammadiyah Kota Palangka Raya*. [Http://Digilib.Iain- Palangkaraya.Ac.Id/1889/](http://Digilib.Iain-Palangkaraya.Ac.Id/1889/)
- Mahaiswari, A., & Rahyuda, A. (2015). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Beban Kerja Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Keluar Dari Organisasi: Studi Pada Sebuah Klinik Kecantikan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(4).
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal Of Management Review Volume 3 Number 2 Page (327-332)*, 3(2), 327–332.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja* (P. 5). Yayasan Kita Menulis.
- Manalu, H. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sabar Ganda Manado. *Jurnal Emba*, 5 No.2(Juni), 1570–1580.
[Https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Emba/Article/F.R.Tjiabrat](https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Emba/Article/F.R.Tjiabrat)
- Mawadati, D., Rokhyadi, A., & Saputra, P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Forum Ekonomi*, 22(1), 18–26.
[Http://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Forumekonomi](http://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Forumekonomi)
- Nafs, T. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Guru Tahfidz Di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia. *Acta Psychologia*, 2(2), 199–208. <https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.35106>
- Nisa, N. H., Febriyanti, A., & Fauziah. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi. *Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(2), 97–110.
- Noprianty, R. (2019). Jenjang Karir Perawat Dan Kepuasan Pasien Terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, 5(2). <https://doi.org/10.17509/jpki.v5i2.17404>
- Oktaviani, A., & Fauziah, N. (2017). *Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Kantor Pos Besar Semarang Dalam Pekerjaan Dengan Hasil Yang Diperolehnya, Sehingga Setiap Karyawan Mempunyai Harapan*. 6(1), 21–26.
- Pangarso, A. (2016). *Perilaku Organisasi* (P. 4). Deepublish.
- Paramitadewi, K. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 3370–3397.

- Pratama, Y. A., Iswinarti, & Fasikhah, S. S. (2021). *Hubungan Stres Kerja Dengan Performa Kerja Dimoderasi Motivasi Berprestasi Pada Anggota Polres Blitar*. 25(1).
- Putro, T. A. D., Yani, L., P.R, B. N. A., & Qomariyah, O. (2020). Kontrak Psikologis, Keterlibatan Kerja, Dan Intensi Turnover Generasi Milenial. *Jurnal Psikologi Ilmiah*. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(3), 352– 364.
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 5970–5998.
- Rinaldi, E. A. (2020). Peran SDM dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Rumah Sakit. *Kumparan*. <https://kumparan.com/drenrico/peran-sdm-dalam-meningkatkan-mutu-pelayanan-rumah-sakit-1tvUyvSNHe6/1>
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021)E-ISSN 2798-1851 PENGARUH*, 2(1), 1–22.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(4).
- Runtuwene, P., Tewel, B., & Mintardjo, C. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 269– 279.
- Sa'adah, S., & Prasety, A. P. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt Internusa Jaya Sejahtera Merauke. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 13(1), 59. <https://doi.org/10.21460/jrmb.2018.131.304>
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- Saleh, L. M., Russeng, S. S., & Tadjuddin, I. (2020). *Manajemen Stres Kerja*. Deepublish.
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *KONFERENSI ILMIAH MAHASISWA UNISSULA (KIMU)* 3, 450–473.
- Tanuwijaya, R., & Harjanti, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan High Point Serviced Apartment Surabaya. *Agora*, 4(2), 389–393.

- Wardhani, A. R., & Santoso, C. B. (2018). *PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS TERHADAP INTENSI KELUAR DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR*. 4(3), 464–473.
- Zulmaidarleni, Z., Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur. *Jurnal Ecogen*, 2(1), 61. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i1.6133>