

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Misi Sehat Imani mengenai *job demands*, *job resources*, *work engagement* dan *turnover intention*. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan *job demands* terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi *job demands* yang diberikan, maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan PT Misi Sehat Imani. *Job demands* bersifat *hindrance demand*.
2. Terdapat pengaruh signifikan *job resources* terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi *job resources* yang disediakan oleh manajemen, maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan PT Misi Sehat Imani.
3. Terdapat pengaruh signifikan *work engagement* terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan PT Misi Sehat Imani, maka akan menurunkan *turnover intention*.
4. Terdapat pengaruh signifikan antara *job demands* dan *job resources*, melalui *work engagement*.
5. Terdapat pengaruh signifikan *job resources* terhadap *turnover intention* melalui *work engagement*.

5.2. Saran dan Masukan

Penelitian yang dilakukan masih jauh dari sempurna. Melalui hal ini, peneliti memiliki beberapa saran agar penelitian yang akan datang akan lebih baik lagi. Saran dan masukan yang diberikan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Perlu adanya penelitian dalam hal job demands perlu diatur sebaiknya agar tidak berlebih karena menyebabkan Tingkat turnover yang tinggi dan menurunkan manfaat dari job resources yang seharusnya mampu meningkatkan work engagement.
2. Perlu dilakukan metode pengambilan kuesioner yang lebih baik dengan memastikan bahwa setiap responden menjawab dengan jujur dan tanpa kekhawatiran atas menjawab pertanyaan yang sifatnya personal dan sensitif.
3. Perlu dilakukan penelitian lainnya pada PT Misi Sehat Imani untuk mengetahui faktor utama yang menyebabkan *turnover* yang tinggi dan strategi yang dapat dilakukan untuk menurunkan persentase turnover yang terjadi.
4. Penelitian perlu dilakukan secara lebih mendalam untuk mengetahui indicator job demands, job resources, turnover intention dan work engagement demi kemajuan yang lebih signifikan bagi organisasi.
5. Perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui batasan kuantitatif dan kualitatif terkait *job demands* ideal yang akan menghasilkan *challenge demand* dan menghindari kondisi *hindrance demand*.

