

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini, penulis akan menyampaikan suatu kesimpulan dan implikasi dari penelitian yang telah dilakukan, serta beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan dan informasi bagi pihak BPJS Kesehatan D.I. Yogyakarta.

A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil dari analisis *regression weight* yang dilakukan, konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan BPJS Kesehatan D.I. Yogyakarta, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 penelitian ini terdukung.
2. Hasil dari analisis perbandingan antara *standardized direct effect* dan *standardized indirect effect* yang dilakukan, konflik peran tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *turnover intention* melalui variabel stres kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan BPJS Kesehatan D.I. Yogyakarta, sehingga hipotesis 2 penelitian ini tidak terdukung.
3. Hasil dari analisis *regression weight* yang dilakukan, ambiguitas peran tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan BPJS Kesehatan D.I. Yogyakarta, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 penelitian ini tidak terdukung.

4. Hasil dari analisis perbandingan antara *standardized direct effect* dan *standardized indirect effect* yang dilakukan, ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui variabel stres kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan BPJS Kesehatan D.I. Yogyakarta, sehingga hipotesis 4 penelitian ini tidak terdukung.
5. Hasil dari analisis *regression weight* yang dilakukan, stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan BPJS Kesehatan D.I. Yogyakarta, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 penelitian ini tidak terdukung.

B. KETERBATASAN PENELITIAN

Pada penelitian ini, penulis memiliki keterbatasan. beberapa keterbatasan dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di satu instansi yaitu BPJS Kesehatan D.I. Yogyakarta. Akan lebih baik bila sampel yang diambil adalah beberapa instansi yang sejenis dengan wilayah cakupan yang lebih luas sehingga dapat digeneralisasikan.
2. Dalam menyebarkan kuesioner peneliti hanya dapat menitipkan kuesioner kepada pihak BPJS Kesehatan D.I. Yogyakarta, sehingga peneliti tidak dapat memastika apakah responden mengisi kuesioner sesuai dengan yang dialami atau tidak.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* hanya terdiri dari 2 variabel yaitu konflik peran dan ambiguitas peran, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention*.

C. SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi BPJS Kesehatan D.I. Yogyakarta
 - a. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, adanya hubungan positif dan signifikan antara konflik peran dan *turnover intention* mengharuskan BPJS Kesehatan D.I. Yogyakarta untuk tetap mencegah terjadinya konflik peran, apakah karyawan sudah secara jelas mengerti apa yang seharusnya mereka lakukan, apakah dengan tingkat konflik yang ada karyawan jauh lebih termotivasi atau justru membuat karyawan merasa tidak puas terhadap lingkungan kerjanya.
 - b. Selain itu, untuk mengurangi ambiguitas peran dalam tugas pekerjaan perlu dilakukan evaluasi terhadap *job design*, untuk membuat prosedur koodinasi antar bagian yang lebih baik dan meningkatkan signifikansi tugas seseorang sehingga karyawan akan bekerja menurut spesifikasi pekerjaannya.
 - c. Kasus *turnover* harus diperhatikan oleh BPJS Kesehatan D.I. Yogyakarta karena dapat berpengaruh terhadap produktivitas dari karyawan. untuk mengantisipasi hal tersebut, instansi seharusnya dapat mengenal gejala-gejala dari karyawan yang berpikiran untuk melakukan *turnover*. Kemudian mencari penyebab-penyebab karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Langkah selanjutnya adalah pendekatan dengan karyawan, melalui diskusi atau rapat antara atasan

dan bawahan untuk mengevaluasi kinerja, sehingga mendapatkan solusi terbaik untuk mengatasi hal-hal yang menyebabkan karyawan berpikiran untuk melakukan *turnover*.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti yang akan datang, untuk memperluas kajian yang telah dilakukan serta penulis mengharapkan agar penulis selanjutnya menambahkan variabel, misalnya: jumlah pendapatan (gaji) atau gaya kepemimpinan sehingga mempunyai kemampuan untuk digenerasikan.
- b. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan metode wawancara atau observasi langsung kepada responden, sehingga peneliti akan mendapatkan respon lebih mendalam mengenai masalah yang diteliti oleh responden.