

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Setelah dilakukannya analisis data penelitian mengenai “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi dari Komitmen Organisasi, Stres Kerja, dan *Turnover Intention* adalah sebagai berikut:
  - a) Komitmen organisasi pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta tergolong rendah, hal ini berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan. Permasalahan terbesar ada pada komitmen kontinyu dengan dan disusul oleh komitmen afektif dan normatif. Hal ini berhubungan juga dengan rasa tidak terikatnya secara emosional dengan perusahaan, sehingga tidak berpikir bahwa masalah yang ada di perusahaan merupakan masalah individu karyawan juga.
  - b) Stres kerja pada karyawan yang bekerja di Sektor *Financial* PT X Jakarta tergolong tinggi, hal ini berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan. Permasalahan terbesar ada pada pekerjaan itu sendiri dan peran dalam pekerjaan. Hal ini berhubungan juga dengan pengambilan keputusan yang banyak dan juga adanya pemberian tugas lain diluar

tanggung jawab tugasnya. Sehingga karyawan merasa tuntutan tugas yang dirasakan cukup tinggi.

- c) *Turnover intention* pada karyawan yang bekerja di Sektor *Financial* PT X Jakarta tergolong tinggi. Permasalahan terbesar ada pada *thoughts of quitting* dan *intention to search for another job*. Karena komitmen organisasi yang dirasakan rendah dan stres kerja yang dirasakan oleh karyawan tinggi, menjadikan salah satu faktor *turnover intention* tinggi.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta. Pengaruh ini bersifat negatif dan signifikan, yang artinya jika komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan tinggi maka *turnover intention* karyawan juga tinggi.
3. Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Sektor *Financial* PT X Jakarta. Pengaruh ini bersifat positif dan signifikan, yang artinya jika stres kerja yang dirasakan tinggi oleh karyawan maka *turnover intention* karyawan juga tinggi.

## **B. Implikasi**

1. Implikasi Teoritis
  - a) Menanamkan kepercayaan dan menyediakan segala kebutuhan karyawan selama bekerja dapat meningkatkan komitmen organisasi khususnya komitmen normatif. Selain itu, dengan memberikan promosi yang sesuai untuk karyawan, memberikan rasa aman dan nyaman saat

bekerja di perusahaan juga dapat meningkatkan komitmen organisasi yang dirasakan oleh individu karyawan.

- b) Stres kerja yang dirasakan karyawan dapat mengganggu keseluruhan kinerja. Gaya manajemen, dukungan organisasi, lingkungan kerja, adanya tekanan waktu, dan konflik peran merupakan salah satu penyebab stres kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus saling bekerja sama untuk menciptakan lingkungan yang lebih nyaman untuk bekerja dan selain itu juga memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawannya.

## 2. Implikasi Praktis

- a) Pada variabel komitmen organisasi, dalam pernyataan saya akan merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan saat ini untuk tawaran pekerjaan yang lebih baik merupakan presentase yang paling besar (STS+TS), yaitu 80,17%. Hal ini menjelaskan bahwa banyak karyawan yang merasa tidak masalah jika meninggalkan perusahaan disaat mendapatkan pekerjaan yang lebih bagus. Sebaiknya perusahaan dapat membangun lingkungan kerja yang lebih nyaman, hal ini dapat membuat karyawan merasa lebih dihargai dan lebih memahami komitmen organisasi.
- b) Pada variabel stres kerja, dalam pernyataan tuntutan pekerjaan yang diberikan tidak terlalu tinggi paling besar (STS+TS), yaitu 83,62%. Hal ini menjelaskan banyak karyawan yang merasa tugas-tugas yang diberikan cukup banyak dengan pemberian tugas yang secara tiba-

tiba dan *deadline* yang cepat. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kembali kondisi psikis individu karyawannya, untuk tidak terlalu bekerja berlebihan yang berakhir menjadi stres kerja.

- c) Pada variabel *turnover intention*, dalam pernyataan saya tidak berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini (STS+TS), yaitu 86,21%. Hal ini menjelaskan banyak karyawan yang sempat berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini. Perusahaan dapat memberikan *reward* atau memberikan promosi jabatan. Sehingga hal ini membuat karyawan bekerja lebih semangat dan tetap bertahan di perusahaannya saat ini.

### C. Saran

1. Pada variabel komitmen organisasi, indikator paling rendah terdapat pada dimensi komitmen afektif dengan indikator keterlibatan individu dalam suatu organisasi, yaitu sebesar 59,48% (STS+TS). Hal ini berarti masih ada karyawan yang merasa dirinya bukan bagian dari perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan bisa lebih melibatkan karyawan dalam pekerjaan seperti melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, perusahaan juga dapat membuat acara seperti outing ataupun makan malam bersama.
2. Pada variabel stres kerja, indikator paling rendah terdapat pada dimensi peran dalam pekerjaan dengan indikator ketidakpastian dan kurangnya informasi peran, yaitu sebesar 48,28% (STS+TS). Hal ini berarti bahwa

masih ada karyawan yang merasa bingung akan peran dan tugasnya dalam pekerjaannya. Maka dari itu perusahaan harus lebih memberi pemahaman dan pelatihan lebih lanjut mengenai peran dan pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat dilakukan pada tahun awal saat karyawan baru bergabung dengan perusahaan, sehingga untuk tahun-tahun berikutnya karyawan dapat lebih mudah menjalankan tugas dan memahami mengenai peran dan pekerjaan yang dilakukannya.

3. Pada variabel *turnover intention*, indikator paling rendah terdapat pada dimensi *intention to quit* dengan indikator keinginan berhenti dalam waktu dekat, yaitu sebesar 52,59% (STS+TS). Hal ini menunjukkan ada karyawan yang ingin berhenti dari pekerjaannya saat ini dalam waktu dekat. Dengan hal ini perusahaan harus bisa mengevaluasi kembali fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, apakah sudah memenuhi kebutuhan karyawan atau belum. Selain itu, perusahaan juga dapat mengevaluasi kembali pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, apakah sudah sesuai atau belum.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pengalaman yang dialami oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi faktor agar dapat lebih diperhatikan kembali bagi peneliti-peneliti di waktu yang akan datang sehingga dapat lebih menyempurnakan penelitiannya. Karena

penelitian ini sendiri masih memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian baru lainnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kurangnya informasi yang didapatkan oleh peneliti secara langsung mengenai data-data terkait penelitian, dikarenakan penelitian ini dilaksanakan pada saat pandemi. Hal ini tentu saja berdampak pada penyusunan penelitian ini dan tidak maksimalnya informasi yang didapatkan oleh peneliti.
2. Pada proses pengambilan data dan informasi melalui jawaban yang diberikan oleh responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sesungguhnya. Hal ini karena adanya perbedaan pemahaman dan pemikiran yang berbeda pada setiap responden. Dengan hal ini, dapat menyebabkan terjadinya perbedaan latar belakang dengan hasil analisis deskriptif.

#### **E. Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan pada kesimpulan diatas, berikut peneliti dapat menungkapkan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan pertimbangan antara lain:

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas lainnya yang dapat mendukung variabel turnover intention, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, *work-family conflict*, dan ketidakamanan kerja dengan tempat penelitian yang sama atau dengan

menggunakan variabel bebas dan variabel terikat yang sama di tempat penelitian yang berbeda.

2. Penelitian ini dilakukan pada saat pandemi *Covid-19*, karena kondisi yang tidak memadai peneliti tidak dapat memperoleh informasi secara lebih mendalam dan rinci mengenai permasalahan yang diangkat pada penelitian ini. Oleh sebab itu, diharapkan untuk penelitian selanjutnya lebih memperdalam kembali mengenai permasalahan yang akan dijadikan penelitian.