

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention* yang dapat dilihat dari hasil t_{hitung} sebesar $5.356 > t_{tabel}$ sebesar 1.98238 . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula *turnover intention* pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah pula *turnover intention*.
2. Terdapat pengaruh secara negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dapat dilihat dari hasil t_{hitung} sebesar $-3.974 < t_{tabel}$ sebesar -1.98238 . Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi *turnover intention* pada karyawan. Sebaliknya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah *turnover intention*.
3. Terdapat pengaruh secara negatif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention* yang dapat dilihat dari hasil t_{hitung} sebesar $-5.910 < t_{tabel}$ sebesar -1.98238 . Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah komitmen organisasional yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi *turnover intention* pada karyawan. Sebaliknya, semakin tinggi komitmen organisasional yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah *turnover intention*.

4. Terdapat pengaruh secara simultan antara stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* yang dapat dilihat dari hasil F_{hitung} sebesar $31,776 > F_{tabel}$ sebesar 3,08. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

B. Implikasi dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, berikut merupakan implikasi dari masing-masing variabel dalam penelitian ini.

1. Pada variabel Stres Kerja (X1) indikator yang memiliki skor tertinggi adalah beban kerja berlebih dengan nilai sebesar 32% dengan tiga pernyataan yaitu “saya menerima beban kerja yang terlalu banyak”, “waktu yang ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan banyaknya beban kerja”, dan “saya mengalami kesulitan memenuhi target mengenai pekerjaan yang saya lakukan”. Hal ini memiliki arti bahwa karyawan merasa waktu kerja yang ditentukan sebagai deadline suatu pekerjaan telah sesuai dengan banyaknya beban kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut, sehingga target dapat terpenuhi dengan baik.

Pada variabel Stres Kerja (X1), indikator yang memiliki skor terendah adalah tanggung jawab sebesar 22% dengan instrumen yaitu “Wewenang atau tanggung jawab yang tidak dijelaskan dengan baik membuat saya merasa tertekan” dan “Saya merasa mampu mengemban tanggung jawab yang dilimpahkan kepada saya (positif)”. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja belum mendapatkan arahan dan penjelasan yang baik sehingga dalam menyelesaikan pekerjaannya karyawan merasa tertekan dan kurang mampu memenuhi tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya. Sebaiknya perusahaan memberikan prosedur dan instruksi kerja bagi setiap divisi secara rinci.

2. Pada variabel Kepuasan Kerja (X2) indikator yang memiliki skor tertinggi adalah rekan kerja dengan nilai sebesar 20,4% dengan tiga

pernyataan yaitu “rekan kerja saya saling membantu satu sama lain”, “rekan kerja saya memberikan masukan ketika saya menemukan hambatan dalam bekerja”, dan “komunikasi saya dengan rekan kerja berjalan kurang baik”. Artinya ketika karyawan mengalami kesulitan dan hambatan dalam bekerja, tidak ada rekan kerja yang memberikan masukan kepadanya sehingga karyawan mampu untuk bekerja dengan baik. Sebaiknya, perusahaan membangun keeratan antar karyawan, misalnya dengan melakukan *family gathering* agar menumbuhkan rasa kepedulian satu dengan yang lainnya.

Pada variabel Kepuasan Kerja (X2), indikator yang memiliki skor terendah adalah pekerjaan itu sendiri sebesar 19,7% dengan instrumen yaitu “Pekerjaan saya memberikan saya kesempatan untuk belajar”, “Tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan saya”, dan “Pekerjaan saya saat ini merupakan pekerjaan yang menyenangkan”. Hal ini berarti pekerjaan yang dilimpahkan kepada karyawan telah disesuaikan dengan keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut, penyesuaian tersebut bisa menambah *skill* yang dimiliki apabila pekerjaannya memberikan kesempatan untuk belajar.

3. Pada variabel Komitmen Organisasional (X3) indikator yang memiliki skor tertinggi adalah komitmen berkelanjutan dengan nilai sebesar 35% dengan tiga pernyataan yaitu “kebutuhan saya kurang terpenuhi dengan menjadi karyawan di perusahaan ini”, “saya merasa rugi jika meninggalkan perusahaan ini”, dan “sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang”. Artinya karyawan tidak memiliki keterikatan yang berkelanjutan sehingga tidak merasa rugi apabila harus meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja saat ini untuk bekerja di tempat lain yang menurutnya lebih baik. Saran bagi perusahaan, sebaiknya lebih memperhatikan apakah karyawan terpenuhi kebutuhannya agar dalam jangka panjang tidak memutuskan untuk keluar.

Pada variabel Komitmen Organisasional (X3), indikator yang memiliki skor terendah adalah komitmen afektif sebesar 31% dengan instrumen “Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini”, “Saya ingin berkontribusi lebih besar kepada perusahaan ini”, dan “Saya kurang yakin terhadap nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan ini (negatif)”. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam diri karyawan telah ada komitmen atau loyalitas terhadap perusahaan, dimulai dengan kesadaran diri untuk berkontribusi dan percaya terhadap nilai-nilai yang ada pada perusahaan.

4. Pada variabel *Turnover Intention* (Y) indikator yang memiliki skor tertinggi adalah intensi mencari alternatif lain dengan nilai sebesar 40,2% dengan empat pernyataan yaitu “saya secara pasif mencari pekerjaan lain”, “saya jarang masuk kerja karena mengikuti seleksi karyawan di perusahaan lain”, “selama bekerja di perusahaan ini, saya pernah mengirimkan surat lamaran pekerjaan ke perusahaan lain”, dan “saya menghubungi beberapa kolega untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya”. Hal ini berarti karyawan memiliki keinginan untuk melakukan *turnover* namun belum sampai di tahap mencari informasi atau tindakan realisasi lainnya.

Pada variabel *Turnover Intention* (Y), indikator yang memiliki skor terendah adalah intensi untuk keluar sebesar 29,8% dengan instrument “Saya akan meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat”, “Saya pernah berfikir untuk mengembangkan karir di perusahaan ini (positif)”, dan “Saya mungkin akan keluar dari perusahaan ini apabila ada kesempatan yang lebih baik”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum memiliki niat untuk keluar dari perusahaan dalam waktu dekat, meskipun begitu tidak menutup kemungkinan bagi karyawan untuk nantinya memiliki pemikiran untuk melakukan *turnover*, oleh sebab itu karyawan sebaiknya lebih terbuka mengenai hal-hal yang membuatnya merasa tertekan atau tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat mengurangi niat untuk melakukan *turnover*.

2. Keterbatasan Penelitian

Pada pelaksanaan penelitian ini, peneliti mengalami beberapa kendala dan keterbatasan dalam melakukan penelitian diantaranya sebagai berikut.

1. Penelitian ini menggunakan variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional sebagai variabel independen, sedangkan masih banyak variabel independen lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* diantaranya yaitu karakteristik pekerjaan dan kepemimpinan transformasional.
2. Penelitian ini hanya dilakukan kepada karyawan yang bekerja di PT X sehingga hasil penelitiannya tidak dapat mewakili karyawan perusahaan lain.
3. Keterbatasan waktu dan tenaga dalam melakukan penelitian ini, sehingga membuat peneliti tidak dapat melakukan penelitian lebih mendalam.

3. Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian ini hanya dilakukan di PT X yang berarti cakupan objek penelitiannya sempit. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengganti atau memperluas objek penelitian agar data yang didapatkan juga beragam.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat 52,9% variabel *turnover intention* dipengaruhi oleh faktor-faktor selain stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yaitu kepemimpinan transformasional dan karakteristik pekerjaan dan dapat meneliti dengan teknik analisis data yang berbeda agar lebih luas gambaran penelitiannya.
3. Penelitian ini hanya dilakukan dengan menggunakan metode kuisioner. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya, sampel bisa menggunakan metode lain selain kuesioner untuk menjelaskan lebih rinci atau memperluas tentang hasil penelitiannya.