

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagaimana tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Deskripsi stres kerja, *work-family conflict*, dan *turnover intention* pada karyawan PT X, yaitu:
 - a. Stres kerja yang terjadi termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Hal ini didukung oleh tuntutan interpersonal (kurangnya pujian dan penghargaan, kurangnya arahan dan motivasi, serta hubungan dengan rekan kerja yang kurang harmonis) dan tuntutan peran (*deadline* pekerjaan, gangguan kesehatan yang dialami karyawan, beban kerja yang berlebih, serta penerangan di tempat kerja kurang memadai).
 - b. *Work-family conflict* yang terjadi termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Hal ini didukung oleh konflik berbasis waktu (jadwal kerja di akhir pekan yang padat dan waktu kerja yang panjang) dan konflik berbasis perilaku (perbedaan cara penyelesaian masalah dan perbedaan ekspektasi perilaku antara di keluarga dan tempat kerja).
 - c. *Turnover intention* karyawan termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Hal ini didukung oleh intensi untuk keluar (keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan ketika ada kesempatan yang lebih baik dan

keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat) dan pikiran untuk keluar (rendahnya kepuasan kerja karyawan dan terpikir karyawan untuk meninggalkan perusahaan).

- 2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT X, yang artinya ketika stres kerja meningkat maka *turnover intention* karyawan juga akan meningkat.
- 3) *Work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT X, yang artinya jika *work-family conflict* meningkat maka *turnover intention* karyawan juga akan meningkat.
- 4) Stres kerja dan *Work-family conflict* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT X sebesar 63,4%.

5.2 Implikasi dan Saran

5.2.1 Implikasi

Merujuk pada hasil penelitian ini terkait pengaruh stres kerja dan *Work-family conflict* terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan manufaktur PT X, jika stres kerja dan konflik pekerjaan mengganggu keluarga meningkat maka niat berpindah karyawan juga akan meningkat. Hasil tersebut mendukung semua hipotesis yang telah dirumuskan.

- 1) Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pada variabel stres kerja (X1), indikator dengan skor setuju (S) dan sangat setuju (SS) paling rendah yaitu pada pernyataan “saya tidak memiliki wewenang yang jelas di pekerjaan ini” dengan skor sebesar 77,4%. Artinya, perusahaan memiliki kemampuan untuk memberikan

wewenang yang pasti kepada setiap karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan wewenang mereka. Perusahaan perlu mempertahankan kondisi tersebut agar dapat menekan stres kerja, sehingga niat berpindah karyawan juga akan menurun.

2) *Work-family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pada variabel *work-family conflict* (X2), indikator dengan skor setuju (S) dan sangat setuju (SS) paling rendah ada pada dimensi konflik berbasis ketegangan dengan pernyataan “tuntutan pekerjaan yang tinggi membuat saya membatalkan rencana bersama keluarga” dengan skor 78,3%. Artinya, perusahaan harus mampu memberikan tuntutan pekerjaan yang bisa dikontrol oleh karyawan. Tuntutan yang tinggi menyebabkan karyawan membatalkan rencana bersama keluarga, jarang berpartisipasi dalam kegiatan keluarga, dan membuat karyawan stress serta mudah terpancing emosi saat pulang ke rumah. Namun dibandingkan indikator lainnya, indikator ini memiliki tingkat skor yang lebih rendah. Sehingga, dapat disimpulkan juga bahwa perusahaan masih bisa mengendalikan ketegangan yang dirasakan karyawan. Perusahaan perlu mempertahankan kondisi tersebut agar dapat menekan *work-family conflict*, sehingga niat berpindah karyawan juga akan menurun.

3) Stres kerja dan *work-family conflict* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Pada variabel *turnover intention* (Y), indikator dengan skor setuju (S) dan sangat setuju (SS) paling rendah

ada pada dimensi mencari alternatif pekerjaan lain dengan pernyataan “saya aktif melamar pekerjaan di tempat lain yang menurut saya dapat lebih baik dari pekerjaan saat ini” dengan skor sebesar 79,3%. Artinya, perusahaan cukup mampu mengendalikan intensi karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik. Perusahaan harus mampu mengontrol tekanan dan konflik yang dialami karyawan dengan memberikan tugas dan wewenang yang jelas dan dalam batas kemampuan karyawan.

Tabel 5.1 Kesimpulan Implikasi Manajerial

Implikasi Manajerial	
Stres Kerja (X1)	Perusahaan sebaiknya memberikan wewenang yang pasti kepada setiap karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan wewenang mereka.
<i>Work-Family Conflict</i> (X2)	Perusahaan harus mampu memberikan tugas atau tuntutan pekerjaan yang masih bisa dikontrol oleh karyawan atau dalam batas kemampuan karyawan.
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Perusahaan harus mampu mengontrol tekanan dan konflik yang dialami karyawan dengan memberikan tugas dan wewenang yang jelas, serta dalam batas kemampuan karyawan.

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

5.2.2 Saran

Beberapa saran yang diberikan kepada perusahaan manufaktur PT X berdasarkan temuan dalam penelitian ini, antara lain:

- 1) Meninjau berdasarkan hasil analisis pada variabel stres kerja, untuk mengatasi permasalahan tuntutan interpersonal, PT X disarankan mengadakan kegiatan bersama untuk meningkatkan hubungan yang harmonis antar karyawan, serta para atasan disarankan untuk dapat lebih

memberikan pujian atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan akan merasa dihargai pekerjaannya dan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat. Untuk mengatasi permasalahan tuntutan peran, PT X disarankan untuk memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan setiap karyawan, serta *deadline* penyelesaian harus disesuaikan dengan banyaknya tugas yang perlu dikerjakan agar karyawan tidak merasakan tekanan saat bekerja yang dapat mengganggu kesehatan mereka. Selain itu, penerangan di tempat kerja sebaiknya ditingkatkan untuk mendukung pekerjaan karyawan.

- 2) Meninjau berdasarkan hasil analisis pada variabel *work-family conflict*, untuk mengatasi permasalahan konflik berbasis waktu, PT X disarankan untuk tegas dalam menerapkan waktu kerja agar karyawan tidak bekerja di luar jam kerja mereka, meningkatkan komunikasi dengan karyawan agar memperoleh solusi dari konflik yang timbul akibat waktu kerja menyita waktu keluarga. Perusahaan sebaiknya juga meningkatkan keterlibatan karyawan dalam menetapkan kebijakan terkait ketenagakerjaan, agar mendapatkan *feedback* dari karyawan serta mencegah timbulnya konflik di masa depan. Selain itu, PT X sebaiknya lebih memperhatikan kondisi kesehatan karyawan, baik secara fisik maupun mental. Perusahaan harus mampu memberikan tugas atau tuntutan pekerjaan yang masih dalam batas kemampuan karyawan. Dari pihak karyawan juga sebaiknya meningkatkan komunikasi mereka dengan keluarga agar mendapatkan solusi dari kedua pihak.

3) Meninjau berdasarkan hasil analisis pada variabel *turnover intention*, untuk mengatasi permasalahan intensi untuk keluar dan pikiran untuk keluar, PT X disarankan untuk menurunkan tekanan dan konflik yang dirasakan karyawan agar dapat menurunkan niat berpindah karyawan, dengan cara memperkenalkan program manajemen stres seperti pelatihan keterampilan manajemen waktu, teknik relaksasi, dan dukungan konseling bagi karyawan yang mengalami stres. Perusahaan harus mampu mengendalikan tekanan dan konflik yang dialami karyawan dengan memberikan tugas dan wewenang yang jelas, serta masih dalam batas kemampuan karyawan. Perusahaan juga disarankan untuk melakukan survei kepuasan karyawan secara rutin untuk memahami masalah yang dihadapi karyawan, sehingga perusahaan dapat mengambil tindakan yang tepat untuk meningkatkan retensi karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu penelitian ini mengambil sampel hanya dari karyawan perusahaan manufaktur PT X, sehingga kurang mampu merepresentasikan stres kerja, *work-family conflict*, dan *turnover intention* karyawan yang terjadi di perusahaan manufaktur lainnya secara lebih luas.

5.4 Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan untuk digunakan pada penelitian selanjutnya, yaitu:

- 1) Penelitian selanjutnya sebaiknya meninjau masalah stres kerja, *work-family conflict*, serta *turnover intention* dengan populasi dan sampel yang lebih luas agar lebih menggambarkan keadaan sebenarnya.
- 2) Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambah *family-work conflict* (konflik keluarga mengganggu pekerjaan) sebagai aspek yang turut mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan.

