

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Lion Superindo”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran stres kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* karyawan PT Lion Superindo adalah :
 - a. Stres kerja karyawan pada PT. Lion Superindo berada dalam kategori tinggi. Hal ini disebabkan oleh tingginya beban pekerjaan yang dialami karyawan, kurangnya waktu dalam penyelesaian pekerjaan, dan adanya ketidakjelasan tanggung jawab pekerjaan karyawan.
 - b. Komitmen organisasi karyawan PT. Lion Superindo berada dalam kategori rendah. Hal ini terlihat dari rendahnya keinginan karyawan untuk selalu terlibat dalam kegiatan perusahaan dan kurangnya sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, karyawan juga enggan untuk bekerja diluar jam kerja yang disesuaikan seperti tidak maunya karyawan melakukan lembur.
 - c. *Turnover intention* karyawan PT. Lion Superindo berada dalam kategori tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan merasa pekerjaan saat ini belum sesuai dengan harapan karyawan. Selain itu,

tingginya beban pekerjaan yang dirasakan karyawan sangat berlebih dan karyawan juga merasa tidak adanya jenjang karir apabila terus bekerja di perusahaan ini.

2. Terbukti secara empiris stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Lion Superindo.
3. Terbukti secara empiris komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Lion Superindo.
4. Terbukti secara empiris stres kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Lion Superindo.

4.2 Saran – Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, beberapa saran yang dapat dianjurkan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

4.2.1 Saran – Saran Untuk Penelitian Lanjutan :

1. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk stres kerja dan komitmen organisasi sebesar 48,6%, maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan. Variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat *turnover intention* antara lain : kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali pada objek penelitian dengan variabel berbeda atau melakukan penelitian dengan variabel sama dengan objek penelitian berbeda.

4.2.2 Saran – Saran Untuk PT. Lion Superindo:

1. Untuk dapat mengurangi stres kerja yang dihadapi karyawan perusahaan harus menyesuaikan pemberian pekerjaan pada karyawan agar tidak adanya pembebanan pekerjaan bagi karyawan. Perusahaan juga harus memberikan waktu yang cukup atau sesuai untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Selain itu, perusahaan juga harus lebih transparan dan terbuka mengenai tanggung jawab pekerjaan karyawan. Hal ini dimaksudkan agar tidak ada lagi karyawan yang mengerjakan dua pekerjaan dalam waktu yang bersamaan.
2. Untuk menaikkan sikap komitmen organisasi karyawan, perusahaan harus memacu setiap karyawannya agar lebih bangga, bertanggung jawab dan loyalitas bagi perusahaan. Hal ini dapat dilakukan melalui adanya penghargaan perusahaan bagi karyawan yang berprestasi, serta perusahaan juga harus membuat karyawan merasa memiliki perusahaan sehingga karyawan akan bekerja secara maksimal. Dengan demikian keinginan karyawan untuk melakukan *turnover* akan semakin menurun karena karyawan merasa setia, bertanggung jawab, dan loyal terhadap perusahaan.