

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Setelah menganalisis data primer mengenai pengaruh stres kerja, komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah kerja pada karyawan *Personal Banking Officer* (PBO) PT. Bank X, Tbk *region* I, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap keinginan untuk pindah/intensi *turnover*. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis sederhana yang memperoleh tingkat signifikan (*p-Value*) lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja akan mempengaruhi tingkat keinginan untuk pindah kerja/ intensi *turnover* karyawan PBO PT. Bank X, Tbk. Karyawan yang mengalami tuntutan, tekanan, atau beban dalam pekerjaannya ataupun mempunyai perasaan tidak mampu dalam memenuhi target dalam pekerjaannya akan cenderung melakukan *abseenteism* (kemangkiran) atau bahkan mempunyai *turnover intention* dari perusahaan dimana ia bekerja.
2. Stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan yang memperoleh tingkat signifikansi (*p-value*) lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka akan semakin rendah pula tingkat komitmen organisasi karyawan tersebut.

3. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap keinginan untuk pindah kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan yang memperoleh tingkat signifikan (*p-value*) lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi akan mempengaruhi keinginan untuk pindah kerja karyawan PBO PT. Bank X, Tbk.
4. Berdasarkan *path analysis* yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak dapat berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh stres kerja terhadap keinginan untuk pindah.

## 5.2 Saran

### 1) Saran-saran untuk penelitian lanjutan:

- a. Penelitian yang dilakukan hanya dengan didasarkan pada persepsi responden yang disebarakan melalui kuesioner, untuk penelian mendatang dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan *item* pernyataan pada kuisisioner yang valid dan reliabel.
- b. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan sampel beberapa perusahaan agar hasilnya lebih bias digeneralisasikan
- c. Penelitian ini hanya menggunakan variabel stres kerja. Sementara ada variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan keinginan berpindah seperti ketidakjelasan peran, *locus of control*,

perubahan organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, kepuasan gaji, motivasi, dan perbedaan *gender* dan pengalaman.

**2) Saran-saran yang ditujukan untuk PT. Bank X, Tbk:**

- a. Adanya pengaruh stres terhadap komitmen organisasi, hendaknya menjadi perhatian tersendiri bagi manajemen sumber daya manusia pada PT. Bank X, Tbk untuk memupuk komitmen organisasi pada setiap individu. Untuk itu, perusahaan sebaiknya semaksimal mungkin menekan timbulnya stres kerja pada karyawan dengan cara mengurangi tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan mengurangi ketidaknyamanan dalam bekerja yang disebabkan tekanan yang besar misalnya dengan membuat pendelegasian pekerjaan sesuai proporsi jam kerja yang jelas kepada setiap karyawan. Selain itu, perusahaan juga diharapkan mampu menekan konflik dalam perusahaan, memperbaiki pendapatan yang layak diterima karyawan serta memberikan perhatian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi karyawan baik dalam perusahaan maupun dalam kehidupan pribadinya.
- b. Komitmen organisasi yang tidak dapat memoderisasi pengaruh stres terhadap keinginan untuk pindah kerja, dalam penelitian ini memberikan kesempatan PT. Bank X, Tbk untuk mengevaluasi dan menggunakan hasil studi dalam usaha memahami keinginan untuk pindah kerja karyawan, agar dapat menekan angka keinginan

berpindah karyawan, hal ini hendaknya menjadi perhatian khusus bagi perusahaan untuk tetap berupaya mempertahankan karyawannya agar tetap bertahan di perusahaan. Berbagai faktor yang dapat dilakukan antara lain dengan mengevaluasi kebijakan-kebijakannya yang sebelumnya berpotensi menimbulkan munculnya stres bagi karyawan dan memupuk komitmen organisasi dalam tiap individu. Untuk meningkatkan komitmen, hal yang perlu ditingkatkan adalah dengan rasa memiliki terhadap perusahaan kepada setiap karyawan, sehingga dalam benak karyawan senantiasa tertanam bahwa mereka adalah bagian dari organisasi dan karyawan merasa bahwa organisasi memberikan arti tersendiri bagi kehidupan pribadinya, merasa bangga berada dalam organisasi, merasa senang menghabiskan waktu untuk berkarir di organisasi, membangkakan organisasi ini kepada orang lain di luar organisasi dan merasa masalah yang dihadapi oleh organisasi adalah masalah karyawan juga.