

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Intensi *Turnover*” yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Rata-rata dari total seluruh item pada variabel komitmen organisasi menjawab agak tidak setuju sebesar 35% yang berarti sebagian besar karyawan belum memiliki komitmen organisasi.. Sedangkan rata-rata dari total seluruh item pada variabel stres kerja menjawab agak setuju sebesar 39% yang berarti sebagian besar karyawan cukup merasakan adanya stres kerja. Selain itu, rata-rata dari total seluruh item pada variabel intensi *turnover* menjawab agak setuju sebesar 33% yang berarti sebagian besar karyawan berniat untuk keluar dari perusahaan atau intensi *turnover*nya tinggi.
2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan tetap PT Jayatama Selaras.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan tetap PT Jayatama Selaras.

4. Komitmen organisasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan tetap PT Jayatama Selaras.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Operasional

1. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan tetap PT Jayatama Selaras, maka disarankan PT Jayatama Selaras selalu meningkatkan dan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, seperti: usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, keterlambatan, kinerja, dan *turnover*.

Hasil penyebaran kuesioner pada karyawan tetap secara random PT Jayatama Selaras menunjukkan bahwa variabel stres kerja yang memiliki persentase pengaruh terbesar terhadap intensi *turnover* dibandingkan variabel komitmen organisasi, oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan faktor lingkungan seperti ketidakpastian lingkungan, ketidakpastian itu mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Faktor organisasi, seperti menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang bos yang menuntut, serta rekan sekerja yang tidak menyenangkan. Dan faktor individual, seperti: *family gathering*, *outbond*, dan piknik bersama.

2. Komitmen organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan tetap PT Jayatama Selaras, maka seharusnya dalam suatu perusahaan diperlukan komitmen timbal balik antara organisasi dengan karyawan.
3. Hasil penyebaran kuesioner pada karyawan tetap PT Jayatama Selaras, stres kerja merupakan variabel yang persentasenya pengaruhnya terhadap intensi *turnover* lebih besar dibandingkan komitmen organisasi, oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikannya dengan cara: melakukan acara informal agar keeratannya yang terjalin lebih besar, seperti contohnya: *family gathering*, *outbond*, dan piknik bersama, memperbaiki sistem karir; dan memperbaiki sistem *reward*.
4. PT Jayatama Selaras sebaiknya memperhatikan adanya gejala intensi *turnover* karyawan yang bekerja di perusahaan, karena akan berdampak pada perilaku karyawan untuk melakukan *turnover*, dimana pada akhirnya akan berdampak pada biaya yang harus dikeluarkan perusahaan, seperti biaya perekrutan dan biaya pelatihan. Hal ini akan menjaga kestabilan kondisi kerja dan keefektifan perusahaan, supaya perusahaan tidak kehilangan tenaga kerja yang berpengalaman.
5. Hasil penelitian ini, komitmen organisasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 40%. Jadi masih ada 60% lagi, sesuai dari variabel-variabel lain selain komitmen organisasi dan stres kerja, guna mengurangi intensi *turnover*.

5.2.2 Saran Akademis

1. Penelitian dilakukan dalam jangka waktu lebih lama agar hasil penelitian lebih akurat.
2. Sebaiknya pengambilan sampel yang diambil dalam model penelitian seperti ini lebih banyak dengan cakupan wilayah yang lebih luas sehingga hasil data dapat diperoleh lebih menyeluruh dan akurat.