

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan kajian pustaka dan deskripsi hasil penelitian yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja dengan keinginan berpindah/*turnover intention* pada karyawan PT. *Fast Food* Indonesia Tbk (KFC) cabang Karawang. Tingkat stres kerja tinggi akan mempengaruhi keinginan berpindah/*turnover intention* semakin tinggi, sebaliknya tingkat stres kerja rendah akan mengakibatkan rendahnya keinginan berpindah/*turnover intention*

Pada variabel stres kerja, indikator yang paling dominan menentukan *turnover intention* atau yang tertinggi pengaruhnya adalah indikator gejala psikologis, yaitu sebesar 35,23%, gejala fisiologis sebesar 32,77% dan terakhir adalah gejala perilaku sebesar 31,99%.

Keinginan berpindah/*turnover intention* ditentukan oleh stres kerja sebesar 32,98% dan sisanya sebesar 67,02 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, kompensasi dan budaya organisasi.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara stres kerja dengan dengan keinginan berpindah/*turnover intention* pada karyawan PT. *Fast Food* Indonesia Tbk (KFC) cabang Karawang. Hal ini membuktikan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan keinginan berpindah/*turnover intention* karyawan.

Implikasi dari penelitian ini PT. *Fast Food* Indonesia Tbk (KFC) cabang Karawang, harus dapat memberikan motivasi agar dapat mengurangi stres kerja karyawannya agar menurun pula keinginan berpindah/*turnover intention* karyawannya.

Dari hasil pengolahan data, terlihat bahwa karyawan yang memiliki stres kerja yang tinggi akan lebih besar mengalami keinginan berpindah/*turnover intention*. Hal yang perlu dilakukan perusahaan adalah membuat rancangan motivasi dan pendekatan yang efektif seperti berbagai macam imbalan dan penghargaan untuk diberikan kepada karyawan agar tak mudah memiliki keinginan berpindah/*turnover intention*. Hal ini diutarakan karena menurut hasil perolehan skor rata-rata indikator stres kerja, indikator gejala psikologis adalah yang tertinggi dari tiga indikator lainnya, yaitu sebesar 35,23%.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran yang kiranya dapat diberikan oleh peneliti dalam meningkatkan *turnover intention* adalah:

1. Dalam menghadapi persaingan didunia kerja, perusahaan harus dapat memelihara atau mempertahankan karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik, dengan cara memberikan motivasi dan pendekatan kepada karyawan yang dapat mengelola dan mengurangi stres kerja pada karyawan, dengan begitu perusahaan tidak perlu khawatir dengan adanya perputaran karena hal tersebut dapat meminimalisir keinginan berpindah/*turnover intention* yang terjadi pada karyawannya.
2. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, bahwa dalam menyikapi stres kerja karyawan melalui faktor gejala psikologis yang memiliki presentase tertinggi atau indikator dominan pertama dalam stres kerja, sebaiknya perusahaan dapat memberikan inovasi dalam memotivasi karyawannya sehingga karyawannya memiliki psikologis yang baik pada saat bekerja dan merasakan kenyamanan berada di tempat kerja. Dalam indikator gejala fisiologis yang menjadi indikator dominan kedua, sebaiknya pihak perusahaan memberikan fasilitas untuk beristirahat yang nyaman bagi karyawan, seperti tempat khusus untuk merelaksasi diri yang dapat digunakan pada waktu istirahat kerja. Sedangkan untuk faktor terakhir yaitu perilaku

yang memiliki presentase terendah dan menjadi indikator dominan terakhir, perusahaan dapat membuat acara *family gathering* yang dapat diikuti pula oleh anggota inti keluarga karyawan, yang dapat menumbuhkan rasa kekeluargaan dan meningkatkan keeratan sesama anggota dan keluarga, hal tersebut juga dapat sebagai sarana *refreshing* bagi karyawan.

3. Karyawan yang memiliki kecenderungan stres kerja yang rendah yang diakibatkan oleh beberapa stresor seperti beban kerja yang berlebihan, jam kerja terlalu banyak, dan lain-lain, sejauh pengamatan peneliti, keinginan berpindah/*turnover intention* yang dirasakan akan positif atau berkurang, sehingga kemungkinan besar perusahaan tidak akan kehilangan karyawannya yang berprestasi. Namun apabila terlalu banyak stresor yang ditimbulkan dari dalam organisasi yang mengakibatkan stres kerja tinggi, akan berakibat negatif pada perusahaan yaitu timbulnya keinginan berpindah/*turnover intention* pada karyawan yang semakin meningkat.
4. Dalam menghadapi stres kerja karyawan, dengan beban kerja yang berlebihan karena pelanggan restoran yang banyak berdatangan, sebaiknya KFC lebih banyak membuka lowongan kerja baru. Dengan begitu, semakin banyak karyawan yang ada akan semakin baik menangani jumlah pelanggan yang banyak berdatangan, sehingga mengurangi beban kerja dan menurunkan tingkat stres kerja yang berpengaruh pula pada penurunan keinginan berpindah/*turnover intention* karyawan.