

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan fakta yang telah ditemukan dan dijelaskan pada bab-bab di atas, maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan PT. X di Jakarta. Dari hasil uji hipotesis dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif stres kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*), jika stres kerja meningkat maka keinginan berpindah (*turnover intention*) juga akan meningkat. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 3,593
2. Terdapat pengaruh negatif lingkungan kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*), apabila lingkungan kerja semakin tinggi maka tingkat *turnover intention* akan menurun, dan sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka *turnover intention* yang akan meningkat. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar -4,848
3. Terdapat pengaruh antara stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention*, dengan hasil  $F_{hitung}$  sebesar 19,054.

Selain stres kerja dan lingkungan kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan seperti kepuasan kerja, penempatan kerja, komitmen organisasi, *job insecurity*, dan lain sebagainya.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan hasil pengujian data di atas, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*. Skor tertinggi data *turnover intention* terdapat pada indikator mencari pekerjaan lain dengan indikator mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Hal ini menandakan bahwa karyawan PT. X memiliki keinginan untuk berpindah karena ingin memiliki pekerjaan yang lebih baik.

Terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, yaitu semakin tinggi stres yang dialami oleh karyawan maka akan menyebabkan tingkat *turnover intention* juga ikut meningkat. Dari hasil perhitungan data di atas dapat dilihat bahwa gelisah merupakan subindikator dari gejala perilaku dan memperoleh skor paling tinggi. Hal itu menunjukkan bahwa gejala yang paling sering dialami oleh karyawan ketika merasakan stres kerja adalah gelisah. Stres kerja ini biasanya disebabkan oleh beban kerja yang berlebih, atau target yang telah ditentukan tidak tercapai.

Begitu juga dengan variabel lingkungan kerja yang memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, semakin tinggi lingkungan kerja

maka semakin menurun tingkat *turnover intention*. skor tertinggi yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan merupakan subindikator dari lingkungan non fisik yang memiliki nilai tertinggi. Artinya baik atau tidaknya hubungan kerja antar karyawan yang terjalin di tempat kerja sangat mempengaruhi seseorang untuk mengalami *turnover intention*.

### C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah diuraikan di atas, maka berikut merupakan saran yang peneliti berikan kepada PT. X.. Peneliti berharap saran ini dapat menjadi masukan yang positif dan bermanfaat, antara lain:

1. Terkait tingginya *turnover intention* yang disebabkan oleh keinginan karyawan ingin mencari pekerjaan yang lebih baik, sebaiknya perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. layaknya seorang karyawan yang loyal terhadap perusahaan tempatnya bekerja, maka perusahaan juga sudah sepatutnya memberikan penghargaan yang sama terhadap karyawannya. Hal tersebut dilakukan agar karyawan senantiasa bertahan di perusahaan, tidak adanya pikiran untuk keluar dan mencari pekerjaan baru yang lebih baik, karena merasa di tempatnya bekerja saat ini telah mendapatkan perlakuan yang baik dan sesuai harapan yang diinginkan.

2. Tingginya stres kerja yang dialami karyawan tentunya akan berdampak pada hasil kerja karyawan yang kurang optimal, dan pada akhirnya akan merugikan untuk perusahaan. Gejala yang paling sering muncul saat mengalami stres kerja adalah gelisah dan hilangnya konsentrasi. Dua hal tersebut sangat berpengaruh terhadap optimalnya kinerja yang dihasilkan karyawan, karena hal tersebut memberikan peluang lebih besar timbulnya kesalahan karyawan dalam bekerja. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kondisi karyawan salah satunya dengan mengurangi beban dan jam kerja lembur, menyediakan fasilitas hiburan dan konseling untuk karyawan.
3. Hubungan antar karyawan yang kurang baik dan tidak harmonis merupakan hal yang sangat mempengaruhi seseorang untuk keluar dari pekerjaan. Bukan hal yang mengherankan karena ketika bekerja akan saling berinteraksi dan membutuhkan satu sama lain. Untuk membuat hubungan antar karyawan lebih akrab dan harmonis sebaiknya perusahaan mengadakan kegiatan bersama yang bisa menghidupkan suasana dan mengakrabkan, serta antar karyawan bisa saling mengenal lebih dalam, misalnya acara gathering.