

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data penelitian tentang Pengaruh Stres Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Berdikari Logistik Indonesia di Jakarta, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja dan *Turnover Intention* karyawan, dilihat dari t hitung (2,409) > dari t tabel (1,667). Artinya semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan. Begitu pula sebaliknya, apabila stres kerja yang dirasakan karyawan rendah, maka rendah pula tingkat *turnover intention* karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Job Insecurity* dengan *Turnover Intention*, dilihat dari t hitung (4,682) > dari t tabel (1,667). Artinya semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula *turnover intention* karyawan. Begitu pula sebaliknya, apabila *job insecurity* karyawan rendah maka rendah pula *turnover intention* karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Stres Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dilihat dari R Square yaitu sebesar 0,432. Jadi dapat disimpulkan kemampuan dari variabel stres kerja dan *job*

insecurity untuk menjelaskan *turnover intention* secara simultan yaitu sebesar 43,2% sedangkan sisanya yaitu 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditetapkan diatas, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*, pengaruh positif dan signifikan *job insecurity* terhadap *turnover intention* dan pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Hasil pengolahan data pada bab sebelumnya, indikator gejala perilaku merupakan indikator tertinggi pada variabel stres kerja. Semakin karyawan menunjukkan adanya gejala perilaku yang mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, perubahan pola makan, meningkatnya intensitas merokok hingga gangguan tidur maka dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat stres kerja yang menyebabkan adanya keinginan berpindah (*turnover intention*) yang dirasakan karyawan,

Berdasarkan hasil pengolahan data pada bab sebelumnya menunjukkan indikator ancaman dengan sub indikator kehilangan pekerjaan merupakan indikator tertinggi pada variabel *job insecurity*. Dengan meningkatnya ancaman akan kehilangan pekerjaan yang dirasakan karyawan, maka meningkat pula keinginan berpindah (*turnover intention*) yang dirasakan karyawan.

Dari pemaparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh dua faktor yaitu stres kerja dan *job insecurity*. Namun selain itu masih ada faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan. Sehingga diharapkan ada penelitian lanjutan yang meneliti variabel-variabel lain yang berkaitan dengan *turnover intention* karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi diatas, maka peneliti memberikan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat antara lain sebagai berikut:

1. Seharusnya perusahaan menyadari bahwa terdapat banyak peluang yang mungkin bisa didapat dari karyawan dengan bergabung di perusahaan lain yang menawarkan berbagai kelebihan yang tidak mereka dapatkan dari perusahaan saat ini. Dengan memberikan kenyamanan pada karyawan maka dapat meminimalisir tingkat stres kerja serta *job insecurity* sehingga karyawan tidak perlu mencari alternative pekerjaan lain.
2. Hendaknya perusahaan membebaskan pekerjaan serta jam kerja yang sesuai jam kerja bagi seluruh karyawan karyawan, dan perusahaan memberikan *reward* yang sesuai atas tambahan pekerjaan yang diberikan pada karyawan agar karyawan tidak merasakan adanya tekanan dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga dapat mengadakan acara-acara yang bersifat *refreshment* bagi karyawan seperti kegiatan *employee gathering*, *family*

gathering dan acara semacamnya agar karyawan tidak merasa selalu terbayang-bayang akan tuntutan pekerjaan yang membebani mereka. Dengan tingkat stres kerja yang rendah, maka rendah pula keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

3. Perusahaan sebaiknya mengurangi tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan. Dilihat dari indikator *job insecurity*, ancaman merupakan indikator yang paling rendah dari indikator yang lain. maka dari itu, perusahaan sebaiknya memperhatikan aspek ancaman yang dirasakan oleh karyawan. Ancaman yang tinggi seperti pengurangan karyawan akibat tidak adanya pekerjaan dimasa yang akan datang akan menimbulkan perasaan takut dalam diri karyawan. Dengan memberikan kepastian ketersediaan pekerjaan untuk masa yang akan datang maka akan memicu kenyamanan dalam diri karyawan.