

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab - bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara stress kerja dengan retensi pada karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk di Jakarta. Hal ini ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung} = -7,176 > t_{tabel} = 1,68$  dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 175,98 - 1,00 X$  menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor stress kerja (variabel X), maka akan mengakibatkan penurunan retensi (variabel Y) sebesar 1,00 pada konstanta 175,98

Retensi ditentukan oleh stres kerja sebesar 57,54 % dan sisanya sebesar 42,46 % dipengaruhi oleh faktor - faktor lain seperti rendahnya kepercayaan pimpinan terhadap karyawan, perkembangan karir yang tidak jelas, motivasi kerja yang rendah dan konflik antar karyawan yang tinggi.

#### **B. Implikasi**

Dari hasil pengolahan data, terlihat bahwa untuk variabel stres kerja diperoleh skor indikator terendahnya, yaitu gejala intelektual, yaitu sebesar 32,87% dan skor tertinggi ialah indikator gejala interpersonal, yaitu sebesar 34,25%. Sedangkan, pada variabel retensi skor indikator terendah adalah pergantian biaya kuliah yaitu, sebesar 13,42% dan skor tertinggi adalah otonomi dalam pengambilan keputusan dengan skor sebesar 16,30%.

Ini berarti bahwa skor dominan indikator tertinggi yang diperoleh oleh kedua variabel yang peneliti teliti kali ini, tidak perlu ada perbaikan lebih lanjut, tetapi sebaliknya perusahaan harus terus menerapkannya kebijakan dengan skor dominan tertinggi tersebut dalam perusahaan, sehingga roda operasional perusahaan sehari-hari berjalan dengan lancar. Sedangkan, untuk skor dominan indikator yang terendah, seharusnya perusahaan melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga dapat berujung pada optimalisasi laba dengan adanya perbaikan disegala bidang yang bermasalah tersebut.

Kemudian, seperti terlihat dari data diatas bahwa skor dominan indikator terendah dari variabel retensi adalah pergantian biaya kuliah dan skor dominan indikator terendah untuk stres kerja adalah gejala intelektual (mudah lupa, sulit untuk berkomunikasi dan suka melamun berlebihan), dan apabila dibiarkan berlarut-larut dengan permasalahan skor terendah ini tanpa ada perbaikan berarti, maka berimplikasi pada tidak terwujudnya atau berkurangnya maksimalisasi laba perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan seharusnya mengadakan perbaikan-perbaikan seperti yang akan peneliti paparkan dalam bagian saran tersebut dibawah ini.

### C. Saran

Berdasarkan hasil pengolahan data, kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan tersebut, diketahui bahwa untuk variabel retensi skor indikator terendah adalah pergantian biaya kuliah sebesar 13,42% dan pada variabel stress kerja, skor indikator terendah adalah gejala intelektual, yaitu sebesar 32,87%. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi karyawan PT.. Enseval Putera Megatrading, Tbk di Jakarta, sebagai berikut:

1. Pendidikan adalah salah satu hal yang terpenting bagi manusia. Indonesia dimanapun mereka berada. Oleh karena itu, semua individu harus memperoleh pendidikan setinggi dan semaksimal yang mereka mampu sebagai bekal menuju masa depan yang gemilang. Permasalahannya adalah apabila perusahaan tempat kita bekerja tidak mendukung dalam memberikan biaya perkuliahan, mungkin akan mengganggu kelancaran dalam penyelesaian perkuliahan tersebut. Penyelesaian pendidikan bukan saja dibutuhkan oleh individu itu sendiri, tetapi juga dibutuhkan oleh perusahaan, sebab dengan pendidikan yang diperoleh, maka hasil kerja yang didapatkan akan lebih optimal daripada mereka yang tidak berpendidikan. Dengan hasil kerja yang optimal, maka memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan pendapatannya pada akhirnya. Jadi, seharusnya perusahaan memberikan pergantian biaya kuliah bagi karyawan mereka yang telah menyelesaikan perkuliahan mereka, sehingga dapat berujung pada peningkatan retensi pada karyawan mereka. Pergantian biaya kuliah mungkin dapat dilakukan khususnya bagi karyawan tetap

mereka yang telah diijinkan oleh perusahaan untuk meneruskan kuliah mereka ke jenjang yang lebih tinggi dan yang mana perusahaan menyetujui untuk membiayai kuliah karyawan mereka hingga lulus kuliah nantinya sesuai dengan jangka waktu perkuliahan normal, contohnya yaitu jenjang strata dua (S2), karyawan diberikan fasilitas biaya ganti kuliah atau dibiayai kuliahnya sepanjang masa 2 (dua) tahun perkuliahan S2 tersebut berjalan, sehingga hal ini memungkinkan terciptanya retensi pada karyawan mereka pada akhirnya.

2. Perusahaan juga sebaiknya memperbaiki permasalahan stress kerja pada karyawan mereka, khususnya dengan permasalahan dari indikator skor terendah, yaitu gejala intelektual (sulit konsentrasi) pada karyawan. Permasalahan gejala intelektual pada karyawan ini, mungkin dapat diperbaiki dengan cara mengurangi sedikit beban kerja yang dipikul oleh karyawan mereka karena semakin banyak beban kerja yang diberikan pada karyawan, maka semakin meningkatkan rasa lelah karyawan, sehingga menyulitkan karyawan untuk berkonsentrasi pada penyelesaian pekerjaan mereka. Selain itu, perusahaan dapat memberikan fasilitas piknik bersama dengan anggota karyawan lainnya, sehingga dapat mengembalikan atau memulihkan rasa lelah mereka setelah bekerja. Dengan piknik, karyawan akan merasa lebih santai, lebih berbahagia dapat tertawa bersama melepaskan rasa letih yang ada pada mereka akibat beban pekerjaan yang ada. Sehingga, dapat menurunkan stress kerja mereka pada akhirnya.