

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tentang pengaruh komitmen organisasional dan stress kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan PT. X, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasional dan keinginan berpindah (*turnover intention*) artinya jika komitmen organisasional rendah maka keinginan berpindah (*turnover intention*) tinggi, dan sebaliknya jika komitmen organisasional tinggi maka keinginan berpindah (*turnover intention*) rendah.
- 2) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara stress kerja dan keinginan berpindah (*turnover intention*) artinya jika stress kerja tinggi maka keinginan berpindah (*turnover intention*) juga tinggi, sebaliknya jika stress kerja rendah maka keinginan berpindah (*turnover intention*) juga akan rendah.
- 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional dan stress kerja terhadap keinginan berpindah

(*turnover intention*) artinya komitmen organisasional dan stress kerja sama-sama berpengaruh terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*).

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dijelaskan dari penelitian ini adalah jika komitmen organisasional rendah dan stres kerja tinggi maka keinginan berpindah rendah. Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah dan pengaruh positif antara stres kerja terhadap keinginan berpindah. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasional dan stress kerja merupakan faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah pada karyawan.

Dari hasil hitung rata-rata skor dimensi komitmen organisasional pada penelitian ini adalah dimensi komitmen berkelanjutan memiliki skor paling rendah yaitu 32%. Dalam hal ini karyawan bertahan karena untung rugi terhadap pekerjaan yang kerjakan. Dimensi ini paling rendah yang menimbulkan komitmen organisasional rendah.

Pada stress kerja indikator tertinggi yaitu 44% berada pada indikator gejala psikologis. Dalam hal ini, karyawan cenderung menimbulkan gejala mudah marah, mudah tersinggung dan kehilangan konsentrasi. Ketika karyawan kehilangan konsentrasi

tentu akan sangat mengganggu karyawan dalam melaksanakan tugas. Hasil kerja karyawan menjadi kurang maksimal.

Selanjutnya pada keinginan berpindah rata-rata skor tertinggi pada indikator mencari alternatif pekerjaan lain. Hal ini karena karyawan banyak yang ingin mencari pekerjaan di perusahaan lain.

C. Saran

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

1. PT X sebaiknya dapat meningkatkan komitmen organisasional dengan cara memperhatikan imbalan atau balas jasa yang perusahaan berikan untuk karyawan. Imbalan atau balas jasa yang sesuai dengan beban pekerjaan akan membuat karyawan berfikir untuk tetap bertahan dalam perusahaan.
2. PT X sebaiknya mengatasi perilaku atau gejala yang ditimbulkan dari stres kerja yang dirasakan karyawan dengan memperhatikan kondisi karyawan.
3. PT X diharapkan agar dapat mengatasi sikap karyawan yang memiliki keinginan berpindah tinggi. Dengan cara perusahaan harus mampu memberikan yang terbaik bagi karyawan. Mengadakan konseling atau wawancara kepada karyawan apa yang harus diperbaiki terkait perusahaan tempat mereka bekerja.