

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. *Turnover intentions* adalah keinginan meninggalkan organisasi yang ada pada diri karyawan, serta berusaha untuk mencari pekerjaan lain.
2. Stres kerja merupakan merupakan reaksi psikologis, fisiologis dan perilaku yang dialami oleh individu karena tuntutan serta kondisi kerja yang berada di luar kemampuannya.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan *turnover intentions* (keinginan berpindah) pada karyawan di PT. Serasi Tunggal Mandiri.
4. Indikator yang paling berpengaruh pada *turnover intentions* (keinginan berpindah) adalah keinginan meninggalkan organisasi dan sub indikator paling berpengaruh yakni sukarela. karyawan lebih berpikir untuk keluar dari perusahaan walaupun belum mendapatkan pekerjaan lain, hal ini karena karyawan merasa pekerjaannya cukup menyita tenaga serta waktu.

5. Sedangkan untuk stres kerja, indikator yang paling berpengaruh adalah reaksi psikologis dan dengan sub indikator paling berpengaruh yakni bersikap tidak acuh. Hal ini disebabkan kecenderungan individu merasa psikologisnya yang lebih banyak terbebani menghadapi pekerjaannya saat ini, baik karena tuntutan deadline maupun target pekerjaannya.
6. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh, koefisien determinasi sebesar 26,31% variasi turnover intentions (keinginan berpindah) ditentukan oleh stres kerja, dan sisanya sebesar 73,69% ditentukan oleh faktor lain.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah:

Stres kerja merupakan situasi dimana individu dihadapkan dengan kondisi kerja yang berada diluar kemampuannya. Stres kerja pasti akan selalu dihadapi individu walaupun dalam intensitas yang kecil. Stes kerja yang berdampak para perubahan perilaku merupakan hal yang dapat terjadi, karenanya diperlukan pemahaman perilaku yang ideal, sehingga perilaku yang kurang baik seperti gangguan tidur, ketidakhadiran, kesalahan keputusan dapat dikurangi

Turnover intentions (keinginan berpindah) merupakan hal yang dapat saja timbul dalam setiap individu dalam perusahaan, namun tidak selalu keinginan tersebut akan diwujudkan nyatakan. Setiap individu memiliki pertimbangan yang tentu saja menentukan masa depannya di perusahaan. Begitu pula dengan sikap karyawan

yang berusaha mencari pekerjaan lain, walaupun tidak ada larangan yang diberikan perusahaan, namun ada baiknya karyawan tetap fokus untuk setia pada perusahaan, karenanya perusahaan pun harus memperhatikan kepentingan karyawan.

Penelitian tentang hubungan antara stres kerja dengan *turnover intentions* (keinginan berpindah) dapat saja dilakukan di tempat lain dengan merujuk bahwa stres kerja mempengaruhi *turnover intentions* (keinginan berpindah). Namun hasil dari penelitian yang akan dilakukan selanjutnya belum tentu menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian ini.

C. Saran

Mengacu pada hasil analisis data, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT. Serasi Tunggal Mandiri, yaitu:

1. Perusahaan hendaknya membuat manajemen stres kerja yang efektif, seperti mengadakan seminar dan pelatihan pengendalian stres bagi karyawan secara berkala dan juga mengadakan aktivitas luar kantor (rekreasi) untuk karyawan. Hal ini berguna untuk membantu karyawan mengatasi stres kerja.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, kondisi psikologis karyawan merupakan indikator stres kerja paling berpengaruh, maka hendaknya menjadi perhatian penting bagi perusahaan. Seperti pemberian konseling bagi setiap karyawan yang membutuhkan masukan. Peran perusahaan ini sangat berguna untuk mengurangi dampak stres kerja yang berlebih, sehingga dapat mengurangi keinginan karyawan untuk pindah kerja (*turnover intentions*).