

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berlandaskan analisis yang memberikan sebuah hasil beserta penjabaran yang telah dilakukan, sehingga dapat ditarik kesimpulan, yakni:

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai dengan nilai koefisien regresi (β_1) sejumlah 0,263 dan nilai signifikan 0,000. Indikasi dari hasil tersebut menunjukkan bahwa, setiap peningkatan stres kerja karyawan 1 satuan, maka diikuti dengan meningkatnya *turnover intention* di perusahaan sejumlah 0,263 satuan. Demikian pula, semakin berkurang stres kerja karyawan, maka semakin menurun keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari organisasi.
2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai dengan nilai koefisien regresi (β_2) sejumlah -0,185 dan nilai signifikan 0,042. Indikasi dari hasil tersebut menunjukkan bahwa, setiap peningkatan kepuasan kerja para pegawai 1 satuan, maka akan diikuti dengan turunnya tingkat *turnover intention* di perusahaan sejumlah 0,185 satuan. Demikian pula, semakin menurun kepuasan kerja pegawai sehingga, maka semakin meningkat keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari organisasi.
3. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai dengan nilai koefisien regresi (β_3) sejumlah -0,320 dan nilai signifikan 0,000. Indikasi dari hasil tersebut menunjukkan bahwa, setiap peningkatan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan 1 satuan, maka akan diikuti dengan penurunan tingkat *turnover intention* di perusahaan sejumlah 0,320 satuan. Demikian pula, semakin menurun komitmen organisasi pegawai maka, semakin meningkat keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari organisasi.
4. Model regresi yang diajukan adalah fit atau cocok dengan nilai F hitung sebesar 38,752 dan nilai signifikan 0,000. Variasi *turnover intention*

pegawai PT Tou Rubber Indonesia dipengaruhi oleh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar 54,6%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

- a. Dari hasil penelitian diperoleh variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh paling besar ($\beta_3 = -0,320$; $t_{hitung} = -4,365$; $sig = 0,000$) dari pada variabel stres kerja ($\beta_1 = 0,263$; $t_{hitung} = 3,947$; $sig = 0,000$) dan variabel kepuasan kerja ($\beta_2 = 0,185$; $t_{hitung} = -2,064$; $sig = 0,042$) terhadap *turnover intention* karyawan. Dengan demikian, jika perusahaan ingin menurunkan tingkat *turnover intention* dapat lebih memprioritaskan pada program kerja yang berkaitan dengan komitmen organisasi.
- b. Mengacu pada tingkat stres kerja berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden, indikator dengan nilai tertinggi “Saya mudah cemas apabila pekerjaan yang Saya lakukan tidak selesai tepat waktu”. Disarankan bagi perusahaan agar bisa melakukan penurunan pada stres kerja karyawan supaya *turnover intention* ikut mengalami penurunan. Solusi yang bisa dijalankan yaitu pada pengurangan beban kerja pegawainya dengan membagi tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan dengan jelas. Membagi pekerjaan menjadi tugas yang lebih kecil dan terkelola sehingga dapat membantu mengurangi rasa terbebani dan kecemasan serta memperpanjang tenggat waktu karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Perusahaan juga dapat menambah pelatihan manajemen waktu kepada karyawan jika dirasa kurang untuk membantu mereka mengembangkan keterampilan perencanaan, organisasi, dan prioritas yang lebih baik. Hal ini dapat membantu mengurangi tekanan terkait tenggat waktu.
- c. Mengacu pada tingkat kepuasan kerja berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden, indikator dengan nilai terendah, yaitu “Saya merasa puas dengan gaji dan tunjangan yang Saya terima saat ini”.

Sebaiknya perusahaan dapat memperhatikan hal yang menyangkut kepuasan kerja terutama pada masalah gaji dan tunjangan karyawan. Perusahaan perlu mengevaluasi sistem pemberian gaji dan tunjangan berdasarkan masa kerja atau output yang dihasilkan oleh karyawan. Kepuasan kerja karyawan salah satunya dapat dicapai dengan memperhatikan gaji dan tunjangan yang diterima karyawan. Ketika gaji dan tunjangan yang diterima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya serta dapat mencukupi kebutuhan hidup maka karyawan akan merasa puas sehingga menurunkan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Memberikan penghargaan berupa insentif/bonus dengan melihat output yang dihasilkan oleh karyawan, memberikan bonus untuk karyawan yang memiliki kinerja baik diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

- d. Mengacu pada tingkat komitmen organisasi berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden, indikator dengan nilai terendah, yaitu “Saya ingin menghabiskan karir Saya hingga masa pensiun di perusahaan ini.” Solusi yang dapat dilakukan oleh perusahaan dengan memberikan dukungan dan arahan yang jelas sesuai kebutuhan karyawan dan meningkatkan penyampaian visi dan misi perusahaan agar karyawan dapat mengerti sehingga karyawan turut mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan. Perusahaan perlu menyediakan peluang pengembangan karyawan, seperti pelatihan, kursus, atau program pendidikan yang dapat meningkatkan keterampilan. Hal ini tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga memberikan rasa nilai tambah terhadap karir mereka di perusahaan, memberikan kesempatan untuk promosi atau rotasi pekerjaan internal sebelum mencari bakat di luar perusahaan. Karyawan yang melihat masa depan yang cerah di perusahaan cenderung lebih berkomitmen dan lebih dapat bertahan untuk tetap tinggal di perusahaan.

2. Bagi Karyawan

- a. Mengacu pada tingkat stres kerja saran yang dapat dilakukan bagi karyawan yakni melatih diri untuk manajemen waktu dalam menentukan skala prioritas tugas, melakukan teknik relaksasi seperti meditasi, pernapasan dalam, atau olahraga ringan untuk membantu mengurangi stres dan kecemasan atau tekanan akibat dari tugas yang memiliki tenggat waktu pendek.
- b. Mengacu pada tingkat komitmen organisasi saran yang dapat dilakukan bagi karyawan yakni tetap berfokus pada visi dan misi perusahaan, berkontribusi secara aktif dalam tim, memberikan dukungan kepada rekan kerja, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, selain itu karyawan dapat membangun jaringan dan hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja, atasan atau anggota tim lainnya. Diharapkan dari hal tersebut dapat menjaga tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan sehingga keinginan untuk keluar dapat ditekan.

3. Bagi penelitian selanjutnya

- a. Hasil penelitian ini sekiranya dapat digunakan sebagai acuan terhadap pembahasan yang berkaitan dengan topik terkait *turnover intention*.
- b. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi memengaruhi sebesar 54,6% terhadap *turnover intention* karyawan PT Tou Rubber Indonesia, dan sisanya 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian. Oleh karena itu, peneliti menyarankan untuk mengambil faktor lainnya. Faktor-faktor lain yang secara teori turut memengaruhi *turnover intention* yang disesuaikan dengan dinamika bidang ilmu dan fenomena yang terjadi. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberi kontribusi terhadap *turnover intention* karyawan seperti karakteristik individu, beban kerja, lama kerja, konflik kerja, dukungan sosial, kompensasi dan sebagainya.

- c. Peneliti juga mengharapkan agar penelitian selanjutnya dilakukan dengan lebih memperhitungkan waktu penelitian, sehingga dapat mendapatkan hasil penelitian yang lebih tepat dan akurat. Isu tentang *turnover* yang tidak akan berakhir dengan mudah tentunya harus diiringi dengan analisis terhadap variabel independen lain yang selalu *update* sesuai dengan perkembangan jaman. Sehingga akan selalu didapat hasil penelitian yang relevan dengan perkembangan jaman.