

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan karyawan PT. Bank X Bandung dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja karyawan PT. Bank X Bandung termasuk kategori tinggi, dapat diketahui bahwa diperoleh skor untuk stres kerja berdasarkan tanggapan responden diperoleh sebesar 323,2 dengan rata-rata skor 3.67. Untuk dimensi Fisiologis (*Physiological*) diperoleh rata-rata skor 3.69 dan masuk kategori tinggi, Psikologis (*Psychological*) diperoleh rata-rata skor 3.66 dan masuk kategori tinggi dan Perilaku (*Behaviour*) diperoleh rata-rata skor 3.68 dan masuk kategori tinggi.
2. Kepuasan kerja karyawan PT. Bank X Bandung termasuk kategori rendah, dapat diketahui bahwa diperoleh skor untuk kepuasan kerja berdasarkan tanggapan responden diperoleh sebesar 221.13 dengan rata-rata skor 2.51. Kepuasan kerja karyawan PT. Bank X Bandung masuk ke dalam kategori rendah. Untuk dimensi pekerjaan itu sendiri diperoleh rata-rata skor 2.59 dan masuk kategori rendah, upah dan promosi diperoleh rata-rata skor 2.49 dan masuk kategori rendah, kesempatan promosi diperoleh rata-rata skor 2.56 dan

masuk kategori rendah, pengawasan/supervisi diperoleh rata-rata skor 2.53 dan masuk kategori rendah, dan rekan kerja diperoleh rata-rata skor 2.40 dan masuk kategori rendah.

Turnover intention karyawan PT. Bank X Bandung termasuk kategori tinggi, dapat diketahui bahwa diperoleh skor untuk *turnover intention* berdasarkan tanggapan responden diperoleh sebesar 323,2 dengan rata-rata skor 3.68.

Turnover intention karyawan PT. Bank X Bandung masuk ke dalam kategori tinggi, untuk dimensi *thinking to leave* diperoleh rata-rata skor 3.71 dan masuk kategori tinggi, *intention to search a new job* diperoleh rata-rata skor 3.61 dan masuk kategori tinggi dan *intention to quit* diperoleh rata-rata skor 3.68 dan masuk kategori tinggi.

3. Semakin tinggi Stres kerja akan semakin meningkatkan *Turnover Intention*. Stres kerja memberikan pengaruh sebesar 40,8% terhadap *Turnover Intention*. Semakin tinggi Kepuasan kerja akan menurunkan *Turnover Intention*. Kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 9,8% terhadap *Turnover Intention*. Stres kerja dan Kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 50,6% terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Bank X Bandung.

6.2 Saran

Berdasarkan pembahsan hasil penelitian dan simpulan diatas maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja yang memiliki indikator rata-rata tertinggi adalah fisiologis dimana kondisi fisik seseorang dapat dalam menghadapi suatu kondisi tertentu bisa menjadi pembangkit stress (stressor). Pada perilaku, ditunjukkan melalui tingkah laku mereka. Stres yang dapat timbul karena adanya tekanan atau ketegangan yang bersumber pada ketidakselarasannya seseorang dengan lingkungan dan apabila lingkungan dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang maka ia akan mengalami stres dan akan melahirkan tantangan bagi yang bersangkutan. Beberapa indikator perilaku tersebut adalah penundaan dalam menghindari pekerjaan dan absensi, menurunnya performansi (prestasi) dan produktivitas, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi, menurunnya hubungan dengan rekan kerja dan keluarga, meningkatnya perilaku negatif. Dari hasil psikologis, stres kerja dan gangguan psikologi memiliki hubungan yang erat dalam kondisi kerja. Gejala yang terjadi pada aspek psikologis akibat dari stres kerja adalah kecemasan dan ketegangan, mudah marah, sensitif dan jengkel, kebingungan dan gelisah, depresi dan mengalami tekanan perasaan, kebosanan, tidak puas terhadap pekerjaan, menurunnya fungsi intelektual, kehilangan konsentrasi, hilangnya kreativitas, tidak semangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa terpojok pada saat menyelesaikan pekerjaan mereka. Adapun strategi yang dapat dilakukan oleh PT. Bank X Bandung dalam mengatasi stres kerja karyawan dengan cara strategi individual meliputi penerapan manajemen waktu, penambahan

waktu, olahraga, pelatihan relaksasi dan perluasan jaringan dukungan sosial. Dalam pendektana organisasi, strategi yang bisa manajemen pertimbangkan meliputi seleksi dan penambahan personel yang lebih baik, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, pendesain ulangan pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan dalam komunikasi perusahaan, penawaran cuti panjang kepada karyawan dan penyelenggara program kesejahteraan perusahaan.

2. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan kepuasan karyawan PT. Bank X Bandung. Berdasarkan statistik deskriptif yang memiliki rata-rata terendah adalah dalam rekan kerja. Seharusnya rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat dan bantuan pada anggota individu, karena kelompok kerja memerlukan ketergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Keadaan seperti ini tidak berlaku di PT. Bank X Bandung, sehingga membuat pekerjaan menjadi tidak menyenangkan dan membawa efek negatif tinggi pada kepuasan kerja. Selain itu, upah dan promosi, karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Pada dimensi kepuasan kerja upah dan promosi yang diberikan perusahaan dirasa masih kurang dan sulit untuk mendapat promosi. Jika hal ini tidak diperhatikan oleh perusahaan

maka banyaknya karyawan berperilaku untuk meninggalkan perusahaan termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.

3. Tingkat *turnover intention* yang tinggi pada indikator *thinking to leave* mencerminkan niat individu untuk keluar yang dilihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi. Selain itu, niatan karyawan untuk berpikir dan mengambi sikap keluar dari pekerjaan untuk mencari yang lebih baik juga tinggi. Maka perusahaan baiknya memberikan peluang karir dengan melakukan survei terhadap karyawan di semua jenis pekerjaan tetap menunjukkan bahwa usaha pengembangan karir organisasional dapat mempengaruhi tingkat retensi karyawan secara signifikan. Faktor-faktor yang mendasarinya adalah pelatihan karyawan secara rutin yang dilakukan perusahaan, pengembangan dan bimbingan karir formal di dalam suatu organisasi. Lalu menunjukkan suatu kepemimpinan yang jelas dan membiarkan karyawan tahu bagaimana agar mereka dapat berkontribusi, melibatkan karyawan dalam pekerjaan penting dan memberi mereka kekuatan untuk membuat keputusan sendiri daripada mencoba mengontrol dan membatasi karyawan, memberi jalan untuk menyuarakan pandangan dan keprihatinan dari mereka
4. Bagi akademis, dalam penelitian selanjutnya perlu dipertimbangkan untuk menggunakan variabel lain seperti kepemimpinan yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*.

5. Memperluas cakupan wilayah penelitian misalnya dengan mengambil lokasi Bank atau sektor jasa di tempat lain sehingga penelitian dapat digeneralisasikan.

