

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 PT 'X', maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres yang terjadi pada karyawan PT 'X' secara keseluruhan tinggi. Hal ini dapat dilihat dari tingginya jumlah absensi yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Karyawan juga mengeluhkan bahwa mereka sering merasa bosan dengan pekerjaan mereka, dan karyawan sering merasa sakit kepala dalam bekerja.
2. Kepuasan kerja dari karyawan PT 'X' secara keseluruhan tinggi, tetapi ada beberapa dimensi yang cukup. Pada dasarnya karyawan merasa puas bekerja di PT 'X', meskipun demikian ada beberapa hal dimana karyawan merasa kurang puas. Diantaranya, karyawan merasa kurang aman dalam pekerjaan mereka. Karyawan merasa takut jika sewaktu-waktu mereka akan dimutasi atau diberhentikan. Hal ini menimbulkan rasa cemas dan juga stres dalam melakukan pekerjaan mereka. Karyawan juga merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan beban kerja yang diterima, hal ini menimbulkan '*sense of belonging*' terhadap perusahaan berkurang dan karyawan mulai mencari pekerjaan yang lebih baik. Lebih lanjut, karyawan PT 'X' juga merasa kurang puas dengan pola pengawasan yang dilakukan oleh atasan. Karyawan merasa kurang

didukung dan pekerjaan yang dilakukan kurang dihargai. Hal ini juga mendorong adanya keinginan untuk keluar dari karyawan.

3. Tingkat *turnover intention* karyawan PT 'X' dapat diukur dari '*thinking to leave*', '*intention to search a new job*' and '*intention to quit*'. Para karyawan memiliki keinginan untuk berhenti dari perusahaan, berpindah ke perusahaan lain maupun telah melakukan proses wawancara di perusahaan lain. Fenomena ini tentunya menggambarkan bahwa ada hal-hal yang harus diperbaiki dari perusahaan, sehingga keinginan karyawan untuk berpindah dari perusahaan semakin berkurang.
4. Stres kerja yang terjadi pada karyawan PT 'X' berpengaruh terhadap *turnover intention*, tetapi kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan.

6.2 Saran

Tingkat *turnover intention* PT 'X' masih tinggi. Tentunya hal ini bukan hal yang baik bagi perusahaan. Ada beberapa faktor yang menyebabkan karyawan ingin berpindah perusahaan, antara lain tingkat stres yang tinggi, gaji yang kurang sesuai, adanya rasa tidak aman dari karyawan dalam melakukan pekerjaan dan juga pola pengawasan serta kurangnya dukungan dari atasan. Bila PT 'X' ingin mengurangi tingkat *turnover intention*, maka PT 'X' perlu melakukan perbaikan. Diantaranya dengan beberapa cara sebagai berikut:

1. Menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi.
2. Adanya pembagian pekerjaan yang setara, sehingga karyawan tidak merasa *overload*.

3. Adanya pertimbangan untuk memberikan kenaikan gaji untuk karyawan sesuai dengan beban pekerjaan karyawan yang bersangkutan.
4. Adanya *feedback* dari atasan untuk karyawan, sehingga karyawan merasa dihargai dan didukung, sehingga timbul rasa aman dalam melakukan pekerjaan.

Dengan adanya perbaikan-perbaikan tersebut diharapkan tingkat stres karyawan dapat berkurang dan kepuasan kerja dari para karyawan akan meningkat, sehingga fenomena *turnover intention* yang terjadi pada karyawan PT 'X' dapat jauh berkurang.

