

BAB V

PENUTUP

Bab terakhir ini menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan analisis, serta saran yang diberikan atas penelitian pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan *turnover intention*.

5.1. Kesimpulan

1. Dari analisis statistika 100 identitas responden menunjukkan karyawan paling banyak berusia 21-25 tahun yaitu sebanyak 32 orang (32%) dengan pendidikan terakhir mayoritas lulusan S1 yaitu sebanyak 51 orang (51%). Sedangkan untuk profil responden berdasarkan jenis kelamin, responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 50 orang (50%), responden dengan jenis kelamin wanita sebanyak 47 orang (47%), dan tanpa keterangan 3 orang (3%). Jumlah responden sudah menikah sebanyak 49 orang (49%) sedikit lebih banyak daripada yang belum menikah sebanyak 48 orang (48%), dan tanpa keterangan 3 orang (3%).
2. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan oleh peneliti maka terdapat kesimpulan bahwa seluruh variabel sebanyak 20 indikator dinyatakan valid dan *reliable*.
3. Berdasarkan hasil penelitian, maka hasil dari penelitian ini adalah:
 - Dapat disimpulkan bahwa beban kerja memengaruhi stres kerja sebesar 40.1%, sedangkan 59.9% dipengaruhi faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

- Dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak dapat memengaruhi *turnover intention* karena hanya sebesar 3%, sedangkan 97% dipengaruhi faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan implikasi manajerial kepada perusahaan sebagai berikut:

- Perusahaan harus memperhatikan dan meninjau kembali pemberian beban kerja meskipun pengaruhnya terhadap stres kerja tidak terlalu tinggi. Pendelegasian tugas dan tanggung jawab kepada karyawan harus dilakukan secara adil, dan disesuaikan dengan kompetensi karyawan. Selain itu, penyempurnaan atau *redesign* SOP juga bisa dilakukan. Ini dilakukan untuk menurunkan tingkat stres kerja, dan yang terpenting adalah mencegah kenaikan tingkat stres kerja di kemudian hari.
- Perusahaan harus mempertahankan berbagai kebijakan, program, dan aktivitas yang diterapkan selama ini karena efektif dan berhasil untuk mengelola karyawan, sehingga mewujudkan *turnover intention* yang rendah.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti mempunyai beberapa keterbatasan penelitian dalam melakukan penelitian diantaranya:

- Nilai signifikansi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Telkom Witel Bandung yang tidak signifikan membuat penelitian ini tidak dapat digeneralisir untuk karyawan pada perusahaan lain.
- Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* sebesar 3% menunjukkan bahwa masih ada variabel-variabel lain yang lebih kuat yang dapat memengaruhi *turnover intention* pada karyawan Telkom Witel Bandung.
- Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif jawaban menggunakan skala likert membuat responden cenderung memilih jawaban netral.

5.4. Saran untuk Penelitian yang Akan Datang

- Penelitian selanjutnya dapat dilakukan terhadap perusahaan swasta, mungkin ada perbedaan tingkat stres kerja dan *turnover intention* antara beban kerja yang dimiliki karyawan perusahaan swasta dengan karyawan badan pemerintahan.
- Disarankan juga penelitian selanjutnya untuk menambahkan berbagai teori yang lebih mendalam mengenai variabel yang dibahas dengan dimensi berdasarkan penelitian sebelumnya.
- Dan juga disarankan untuk memperbanyak jumlah responden agar hasil yang diperoleh lebih representatif.