

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

5.1.1 Stres Kerja

Dari hasil penelitian diketahui karyawan Bank Swasta Nasional “X” mengalami tingkat stres sedang. Juga diketahui bahwa 75,6% responden merasakan tingkat stres sedang sementara 24,6% merasakan stres tinggi. Indikator dengan rata-rata yang paling tinggi merupakan pada indikator umpan balik dengan rata-rata 2,93.

5.1.2 Keinginan Keluar

Rata-rata tingkat keinginan keluar karyawan Bank Swasta Nasional “X” sedang. Sebanyak 64,4% memiliki tingkat keinginan keluar sedang, 28,9% tingkat keinginan keluarnya tinggi dan 6,7% tingkat keinginan keluarnya rendah. Dari tiga indikator yang diukur rata-rata indikator keinginan keluar yang paling tinggi yaitu kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat individu bekerja sekarang.

5.1.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Keinginan Keluar

Berdasarkan hasil penelitian juga dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara negatif dan signifikan berpengaruh terhadap keinginan keluar karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta -0,554. Nilai Sig. t $0,000 \leq 0,05$ berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu terdapat pengaruh stres kerja pada keinginan keluar karyawan. Hasil ini mempunyai arti bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar karyawan Bank swasta nasional "X" di Jakarta. Dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja di bank swasta nasional "X" di Jakarta menyebabkan karyawan bertahan untuk tetap bekerja di Bank "X". Keadaan ini dapat disebabkan oleh adanya *challenge stress* yang dialami oleh karyawan sehingga meskipun karyawan mengalami stres justru stres tersebut membuat karyawan tidak ingin keluar.

5.2 Saran

Dari hasil yang didapatkan dari penelitian ini dapat dilihat bahwa stres kerja di perusahaan merupakan *challenge stress* sehingga perusahaan harus dapat memilah atau mengoptimalkan stres hingga berdampak positif dan mengurangi stres yang berdampak negatif. Diharapkan dengan ini stres yang nilainya paling tinggi akan berangsur angsur dapat dikurangi. Stres paling tinggi akibat kurangnya umpan balik dari perusahaan terhadap karyawannya. Sebaiknya perusahaan dapat lebih mengapresiasi kerja karyawan dengan lebih

baik dan mau mendengarkan kritik dan saran yang membangun untuk kenyamanan lingkungan kerja. Selain itu beban kerja juga merupakan hal yang cukup dikeluhkan oleh karyawan sehingga sebaiknya manajemen waktu dan beban kerja lebih diterapkan agar karyawan tidak perlu membawa pulang pekerjaannya sehingga dapat beristirahat dengan baik dan dapat menjadi lebih produktif keesokan harinya. Indikator “tanggung jawab” adalah yang terendah dari keempat indikator ini. Rata-rata karyawan merasa pekerjaannya tidak beresiko tinggi dan tidak memiliki tanggung jawab yang besar terhadap organisasi. Dalam hal ini perusahaan dapat mendesain pekerjaan yang dapat memotivasi karyawan seperti *job enlargement* (perluasan pekerjaan) dan *job enrichment* (pengayaan pekerjaan) sehingga karyawan merasa tertantang dan bertanggungjawab.

Bagi peneliti sendiri sebaiknya hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai stres kerja dan keinginan keluar karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas. Peneliti dapat memahami faktor yang menyebabkan hasil penelitian peneliti lebih dalam lagi dan semoga mengaplikasikan ke dalam kehidupan.

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang menyebabkan timbul keinginan keluar karyawan misalnya komitmen kerja, dan kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan indikator lain yang membagi stres kerja menjadi *challenge stress* dan *hindrance stress* untuk

lebih mendalami stres yang dialami karyawan. Selain itu peneliti selanjutnya juga dapat mengubah cara memperoleh data misalkan dengan menggunakan metode wawancara mendalam agar informasi yang didapatkan dapat lebih bervariasi lagi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penulis sadar bahwa penelitian ini memiliki banyak keterbatasan. Penelitian ini hanya mengambil sampel karyawan di Bank swasta nasional X di Jakarta, akan lebih baik bila mengambil sampel dari seluruh karyawan Bank swasta nasional di Jakarta untuk menghasilkan hasil penelitian yang dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang luas. Metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti menggunakan kuesioner sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif dan kurang mendalam. Dalam penelitian ini stres kerja hanya terbatas pada beberapa indikator saja dan masih dapat dikembangkan lagi untuk mendapatkan hasil yang lebih lengkap. Ada banyak sekali yang mempengaruhi keinginan keluar karyawan selain stres kerja seperti komitmen kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan dan lain-lain sementara di penelitian ini hanya mengkaji satu faktor saja.