

## BAB V PENUTUP

Dalam bab ini dijelaskan lebih lagi dalam hal kesimpulan dan saran yang dihasilkan melalui penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh dari stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan yang ada di PT Slamet Langgeng Purbalingga.

### 5.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan data yang didapatkan setelah diolah, hasil analisis statistika karakteristik responden yang diambil menunjukkan bahwa terdapat responden berjenis kelamin wanita sebanyak 85 (89.5%) dan responden berjenis kelamin pria sebanyak 10 (10.5%) responden. Responden penelitian ini paling banyak berusia antara 25 tahun sampai dengan 34 tahun (36.8%). Terdapat juga 79 (83.2%) responden yang sudah berstatus menikah dan juga 16 (16.8%) responden yang berstatus belum menikah. Jenjang pendidikan responden yang memiliki hasil paling banyak adalah SMA sebanyak 45 (47.4%) responden. Lama bekerja responden dalam penelitian ini berada dalam kisaran 1 hingga 5 tahun yaitu 42 (44.3%) responden. Bidang pekerjaan yang paling banyak diisi oleh responden adalah bidang produksi yang dimana memiliki frekuensi hasil sebanyak 85 (89.5%) responden.
2. Berdasarkan hasil uji validitas dan realibilitas yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa dari total 13 indikator yang diuji, semua indikator memiliki hasil valid dan dapat digunakan. Seluruh variabelnya dalam uji reliabilitas dikatakan *reliable* karena nilai alpha dari setiap variabelnya di atas 0.7.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:
- Stres kerja mempengaruhi *turnover intention* sebesar 25.5% sedangkan 74.8% dipengaruhi oleh hal lain di luar model penelitian.

## 5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini maka implikasi manajerial yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- Perusahaan dapat memberikan waktu kerja dan juga cuti pada setiap karyawan sesuai dengan peraturan pemerintah yang kemudian dimodifikasi oleh perusahaan melalui musyawarah dan tidak memaksakan waktu lembur pada karyawan.
- Perusahaan dapat memberikan fasilitas yang sesuai dengan aturan pemerintah yang masih dirasakan belum terpenuhi seperti adanya kantin dalam perusahaan, ruang kesehatan dan fasilitas keamanan, fasilitas loker dan ruang istirahat, dan juga tempat parkir yang sedikit lebih luas bagi karyawan yang bekerja.
- Perusahaan dapat memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun dan memberikan kesempatan bagi karyawan tersebut untuk dapat berkembang dan juga kemungkinan untuk naik jabatan.

### 5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki kemungkinan terjadinya kendala dan adanya keterbatasan. Beberapa kendala dan keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Waktu penyebaran dan pengumpulan kuisisioner.
- Keterbatasan responden dalam menjawab pertanyaan terkait kondisi kerja dalam pandemic Covid-19.
- Kurang optimalnya penyebaran kuisisioner kepada responden karena adanya kejar target dalam perusahaan.
- Jumlah responden sebanyak 95 responden yang mengisi kuisisioner diambil secara acak dan tidak memperhatikan faktor-faktor khusus sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi.

### 5.4. Saran Untuk Penelitian Yang Akan Datang

Berdasarkan beberapa keterbatasan yang telah disebutkan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperdalam dan memperluas lebih lagi mengenai teori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dan juga dapat menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.
2. Memilih industri lain tertentu untuk memberikan gambaran dari pengaruh antar variabel dengan lebih spesifik.

3. Menyiapkan waktu yang optimal dan lebih tertata dalam penyebaran kuisisioner agar responden dapat menjawab dengan objektif dan lebih baik lagi.

