

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah peneliti mengadakan pembahasan mengenai keinginan keluarnya karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel kelelahan kerja yang berasal dari beban kerja dan konflik peran, maka peneliti dalam bab ini akan mencoba menarik suatu kesimpulan dan memberikan saran berdasarkan atas uraian yang telah penulis kemukakan dalam bab sebelumnya.

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa Beban Kerja (X_1) mempengaruhi Kelelahan Bekerja (Z) secara signifikan dengan total pengaruh sebesar 64,8%.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa Konflik Peran (X_2) mempengaruhi Kelelahan Bekerja (Z) dengan total pengaruh sebesar 0,1%, hasil ini menunjukkan Konflik Peran (X_2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kelelahan Bekerja (Z)
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kelelahan Bekerja (Z) memberikan pengaruh terhadap Keinginan Keluar (Y) sebesar 35,1%. Sedangkan sisa 64,9% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.2 Implikasi Manajerial

- Beban kerja di perusahaan ini cukup tinggi, yang dimana beban kerja sangat besar pengaruhnya pada kelelahan kerja karyawan. Hal ini tidak boleh dibiarkan karena kelelahan kerja akan membuat seseorang mengalami *turnover intentions*, maka dari itu pihak manajemen harus mampu membuat *job description* yang jelas bagi setiap karyawan serta mengajarkan pengetahuan mengenai *job enlargement*, dengan tujuan agar setiap karyawan mengetahui benar apa yang harus mereka kerjakan disertai kemampuan dan rasa untuk saling tolong-menolong dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.
- Konflik peran secara teori mempengaruhi kelelahan kerja karyawan, jadi manajemen sebaiknya mengurangi terjadinya konflik yang negatif. Perusahaan sebaiknya memberikan deskripsi pekerjaan yang jelas kepada para karyawannya dan lebih terbuka terhadap setiap keluhan karyawan, sehingga tidak adanya tumpang tindih kekuasaan yang akan membingungkan karyawan harus memenuhi perintah yang mana, hal ini akan menciptakan konflik negatif bagi perusahaan.
- Kelelahan kerja di perusahaan ini cukup tinggi, yang dimana kelelahan kerja akan membuat seseorang mengalami *turnover intentions*, maka dari itu pihak manajemen harus mampu mengatasi masalah *turnover intention* ada beberapa tindakan yang harus dilakukan agar karyawan merasa stasioner di perusahaan, sebagai berikut :
 - a. Menerapkan sistem kompensasi yang memenuhi unsur *fairness*, *equitable* dan *transparancy* dalam upaya meningkatkan kepuasan

kerja dan mendorong motivasi yang pada akhirnya dapat mengurangi *turnover intention*.

b. Menciptakan *quality of work life* melalui penempatan karyawan sesuai bakat dan minatnya, peningkatan mutu pengawasan secara keseluruhan, menciptakan kesempatan berprestasi dan promosi, menciptakan lingkungan kerja ramah, sehat, aman dan nyaman untuk meningkatkan kepuasan kerja.

c. Karyawan diharapkan menyampaikan semua keluhan, harapan dan aspirasinya terhadap perusahaan melalui perwakilan karyawan atau serikat pekerja. Dengan demikian di masa mendatang akan terjadi keselarasan antara tujuan karyawan dan tujuan perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, tentu saja tidak terlepas dari keterbatasan-keterbatasan. Beberapa keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini, antara lain :

1. Penelitian hanya dilakukan di salah satu anak perusahaan, sehingga tidak dapat menggambarkan induk perusahaannya secara keseluruhan.
2. Penelitian ini tidak melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi keinginan keluarnya karyawan, seperti stress kerja, kepuasan kerja, dan lainnya.
3. Penelitian ini hanya meneliti sebagian variabel yang termasuk dalam komponen kelelahan kerja, diantaranya adalah beban kerja dan konflik peran.

Sedangkan masih terdapat faktor - faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kelelahan kerja.

5.4 Saran

Adapun beberapa saran yang perlu peneliti tambahkan guna penelitian yang lebih baik lagi, dimana saran ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti yang akan datang :

1. Penelitian selanjutnya dapat melakukan perbandingan dengan penelitian yang terdapat di luar negeri untuk mengetahui variabel-variabel apakah yang berpengaruh terhadap kelelahan kerja yang terdapat pada negara-negara selain Indonesia.
2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih luas, agar hasil yang didapatkan dapat lebih menggambarkan populasi sebenarnya.
3. Penelitian selanjutnya dapat menambah beberapa faktor yang mungkin berpengaruh terhadap kelelahan kerja.