

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari stres kerja terhadap *turnover intention* yang dimoderasi oleh dukungan sosial. Sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PP Berkah Jaya. Dengan nilai *original sample* yang didapat yakni 0,3176, t-hitung = 1,8083 dan sig = 0,0712.
2. Variabel dukungan sosial secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai *original sample* yang didapat yakni -0,0752, t-hitung = 0,3965 dan sig = 0,6919.
3. Variabel dukungan sosial sebagai pemoderasi memiliki pengaruh tidak langsung secara signifikan berperan memoderasi (memperlemah) stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PP Berkah Jaya dengan nilai *original sample* yang didapat yakni 0,5422, t-hitung = 2,2279 dan sig = 0,0263.
4. Dari hasil perhitungan uji *Goodness of Fit* (GoF), dapat diketahui bahwa model penelitian ini layak dengan nilai *Goodness of Fit* (GoF) yakni sebesar 0,579 model penelitian ini dapat dikatakan kuat.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PP Berkah Jaya yang dimoderasi oleh dukungan sosial, terdapat beberapa saran dari peneliti kepada perusahaan PP Berkah Jaya, antara lain:

1. Bagi perusahaan

- a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel stres kerja dengan indikator “tugas yang harus saya kerjakan setiap hari sangat banyak, sehingga membuat saya mudah lelah” mendapat skor rata-rata jawaban tertinggi. Oleh karena itu pihak manajemen PP Berkah Jaya disarankan untuk lebih meninjau kembali proporsi tenaga kerja dengan tanggung jawab pekerjaan yang akan dibebankan pada karyawan. Agar karyawan kedepannya tidak sampai mengalami *burnout* yang dapat berakibat pada keinginan karyawan untuk pindah atau mengundurkan diri dari perusahaan untuk mencari pekerjaan yang karyawan tersebut lebih baik dalam berbagai hal yang tidak karyawan tersebut dapatkan pada perusahaan saat ini bekerja.
- b. Pada variabel dukungan sosial dengan indikator pertanyaan “atasan saya memberikan apresiasi terhadap pekerjaan yang telah saya selesaikan dengan baik” menjadi jawaban rata-rata responden dengan skor paling rendah. Untuk kedepannya karyawan dapat mengkomunikasikan apa yang menjadikan karyawan lebih semangat bekerja dengan produktif, mungkin salah satunya adalah dengan adanya apresiasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan, sehingga dapat membuat karyawan merasa lebih dihargai dalam pekerjaan yang dapat berdampak pula pada hasil pekerjaan yang lebih baik.
- c. Pada variabel *turnover intention* dengan indikator “fasilitas penunjang pekerjaan yang diberikan kurang memadai, membuat saya berpikir untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saya saat ini” menjadi jawaban rata-rata dengan skor terendah pada variabel *turnover intention*. Dalam hal ini peneliti menyarankan perusahaan untuk memperhatikan kembali fasilitas yang sekiranya memang kurang pada perusahaan dan hal itu dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan untuk diadakan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif dan mengurangi kesulitan yang dihadapi sewaktu bekerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Untuk peneliti selanjutnya dapat menguji kembali variabel-variabel tersebut diatas yang telah digunakan dalam penelitian, dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda dengan sampel yang lebih besar pada industri manufaktur dan industri yang lainnya. Untuk dapat menambahkan variabel yang belum digunakan dalam penelitian ini yakni sebesar 0,402 dengan persentase 65,6% yang merupakan nilai *R-square* dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini atau pada penelitian-penelitian terdahulu yang terbukti dapat memengaruhi *turnover intention*, seperti lingkungan kerja, *work life balance*, *employee engagement*, retensi karyawan, dan kepemimpinan.