

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Global Mitra Copierindo. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Global Mitra Copierindo. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* adalah 0.801 (t-stat =9.952; p-value = 0.000) Indikasi dari hasil tersebut menunjukkan bahwa, setiap peningkatan stres kerja karyawan 1 satuan, maka diikuti dengan meningkatnya *turnover intention* di perusahaan sejumlah 0.801 satuan. Demikian pula, semakin berkurang stres kerja karyawan, maka semakin menurun keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Global Mitra Copierindo. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah -0.587 (t-stat =11.103; p-value = 0.000) Indikasi dari hasil tersebut menunjukkan bahwa, setiap peningkatan kepuasan kerja para karyawan 1 satuan, maka akan diikuti dengan turunnya tingkat *turnover intention* di perusahaan sejumlah 0.587 satuan. Demikian pula, semakin menurun kepuasan kerja karyawan, maka semakin meningkat keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan.
3. Model persamaan struktural yang diajukan adalah cocok atau fit (*Goodness of Fit Model* sebesar 0.790) yang menandakan kelayakan model penelitian ini besar. Secara simultan stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel eksogen diatas sebesar 92% sedangkan 8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Didasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memiliki saran sebagai berikut:

5.2.1 Bagi perusahaan

1. Variabel stres kerja memiliki pengaruh lebih besar (koefisien 0.801; t-stat = 9.952; p-value = 0.000) dari pada variabel kepuasan kerja (koefisien -0.587; t-stat = 11.103; p-value = 0.000) terhadap *turnover intention* karyawan. Dengan demikian, jika perusahaan ingin menurunkan tingkat *turnover intention* dapat lebih memprioritaskan pada program kerja yang berkaitan dengan stres kerja.
2. Mengacu pada tingkat ***turnover intention*** berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden, indikator dengan nilai tertinggi pada indikator niat untuk keluar, dengan pernyataan “saya berniat keluar dari tempat saya bekerja karena tidak ada perkembangan karir.” Memperoleh skor 190 dengan rata-rata 3,28 dan TCR sebesar 65,6%. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan berniat untuk keluar dari perusahaan ketika perusahaan tidak menyediakan jalur pengembangan karir yang jelas, karyawan merasa tidak memiliki peluang untuk berkembang dan mencapai posisi yang lebih baik. Maka perusahaan disarankan melakukan beberapa langkah strategis untuk mengurangi tingkat *turnover intention*, yakni:
 - a. Mengidentifikasi faktor-faktor yang memicu niat keluar karyawan seperti: ketidaknyamanan kerja, kurangnya kesempatan pengembangan karir, serta rendahnya keterlibatan karyawan terhadap organisasi.
 - b. Menyusun dan menerapkan kebijakan retensi karyawan.
 - c. Meningkatkan kualitas hubungan kerja.
3. Mencacu pada tingkat **stres kerja** berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden, indikator dengan nilai tertinggi pada indikator tekanan atau sikap pemimpin, dengan pernyataan “Tekanan dan desakan waktu yang singkat membuat saya tidak nyaman.” Memperoleh skor 204 dengan rata-rata 3,52 dan TCR sebesar 70,4%. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan mengakui bahwa tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu singkat sering menimbulkan

rasa tidak nyaman, baik secara mental maupun fisik. Maka perusahaan disarankan melakukan beberapa langkah strategis untuk mengurangi tingkat stres kerja agar produktivitas dan retensi karyawan tetap terjaga, yakni:

- a. Menyesuaikan beban kerja agar tidak berlebihan.
 - b. Melakukan distribusi tugas yang adil, perusahaan perlu memberikan kejelasan *job description* agar karyawan memahami tanggung jawab dan perencanaan masing-masing.
 - c. Pelatihan manajemen stres juga dapat diselenggarakan untuk membantu karyawan mengelola tekanan kerja.
 - d. Dukungan atasan perlu ditingkatkan, terutama ketika terjadi kendala pekerjaan atau beban mendadak.
 - e. Perusahaan juga dapat menyediakan fasilitas pendukung seperti ruang istirahat, jam kerja fleksibel (apabila memungkinkan), dan kegiatan relaksasi guna menurunkan potensi stres kerja. Hal ini dapat membantu mengurangi tekanan terkait dengan beban kerja yang berlebihan.
4. Mengacu pada tingkat **kepuasan kerja** berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden, indikator dengan nilai terendah yaitu pada indikator kepuasan kesempatan pada promosi, dengan pernyataan “Saya puas mendapat kesempatan promosi jabatan.” memperoleh skor 140 dengan rata-rata 2,41 dan TCR 48,2%. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan tidak merasa puas dengan kesempatan promosi jabatan yang diterima. Sebaiknya perusahaan dapat memperhatikan hal yang menyangkut kepuasan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan yang adil melalui:
- a. *reward*, bonus, atau bentuk pengakuan lainnya.
 - b. Perusahaan juga disarankan membuka kesempatan pengembangan karir melalui pelatihan, promosi, dan kursus peningkatan kompetensi.
 - c. Lingkungan kerja harus dibuat lebih nyaman, aman, dan mendukung interaksi antar karyawan.
 - d. Komunikasi internal juga perlu ditingkatkan agar hubungan antara atasan–bawahan dan antar rekan kerja menjadi lebih efektif.

- e. Selanjutnya, perusahaan sebaiknya mengevaluasi kembali sistem kompensasi agar tetap kompetitif dan sesuai kebutuhan karyawan. Hal ini dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

5.2.2 Bagi Karyawan

1. Mengacu pada tingkat stres kerja karyawan disarankan untuk mengembangkan strategi pengelolaan waktu yang lebih efektif sehingga beban pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat tidak menimbulkan tekanan berlebih. Karyawan juga dapat mengatur prioritas tugas dan mengkomunikasikan kendala yang dihadapi kepada atasan agar dapat dicari solusi bersama. Selain itu, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan istirahat sangat penting agar karyawan tetap mampu bekerja secara optimal tanpa merasa tertekan oleh tenggat waktu yang singkat.
2. Mengacu pada tingkat kepuasan kerja karyawan diharapkan dapat lebih aktif mengembangkan kompetensi diri dan menunjukkan kinerja terbaik agar peluang karir dan promosi dapat terbuka lebih luas. Ketidakpuasan terhadap kesempatan promosi dapat diatasi dengan meningkatkan kemampuan, mengikuti pelatihan, dan tingkatkan komunikasi dengan atasan mengenai target karir yang ingin dicapai. Dengan demikian, karyawan memiliki dasar yang lebih kuat untuk memperoleh kesempatan jenjang karir yang lebih baik di masa mendatang.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan nilai *R-Square Adjusted*, variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh stres kerja dan kepuasan kerja sebesar 91,7 persen. Berarti masih ada 8,3 persen yang dapat dijelaskan pada variabel lain. Peneliti berikutnya disarankan menambah variabel eksogen lainnya yang terbukti memengaruhi *turnover intention*, yakni: Promosi, Pembayaran, *Worklife Balance*, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi.