

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan kepada karyawan unit kerja *Global Islamic Boarding School (GIBS)* di Yayasan Hasnur Centre, untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kepuasan kerja di unit kerja *Global Islamic Boarding School (GIBS)* di Yayasan Hasnur Centre disini memiliki kriteria yang cenderung termasuk tinggi. Dalam penelitian ini, dimensi hasil yang diperoleh dengan yang diharapkan dengan ukuran “Tingkat keinginan karyawan untuk bekerja melampaui target” memperoleh skor tertinggi pada variabel Kepuasan Kerja. Sedangkan itu, dimensi respon emosional terhadap situasi pekerjaan dengan indikator “Tingkat tanggung jawab karyawan terhadap suasana kerja” memperoleh skor paling rendah. Kemudian untuk Gambaran Stres Kerja di unit kerja *Global Islamic Boarding School (GIBS)* di Yayasan Hasnur Centre cenderung berada pada kriteria sedang. Dalam penelitian ini, dimensi gejala psikologis dengan indikator “Tingkat karyawan tidak komunikatif saat bekerja” memperoleh skor tertinggi. Sementara itu, dimensi gejala perilaku dengan indikator “Tingkat karyawan yang merokok berlebihan (mempunyai perilaku negatif)” memperoleh skor paling rendah. Dan terakhir, terkait gambaran *Turnover Intention* karyawan di unit kerja *Global Islamic Boarding School (GIBS)* di Yayasan Hasnur Centre cenderung tinggi. Dalam penelitian ini, dimensi pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to Search for Alternatives*) dengan ukuran “Tingkat upaya karyawan untuk melamar pekerjaan ke perusahaan lain” memperoleh skor paling tinggi. Sementara itu dimensi niat untuk keluar (*Intention to Quit*) dengan ukuran “Tingkat keinginan

karyawan untuk keluar dari perusahaan apabila ada kesempatan lain yang lebih baik memperoleh skor terendah.

2. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.
3. Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.
4. Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* secara simultan.

5.2. Saran

Berdasarkan Kesimpulan dari hasil penelitian, maka peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan acuan serta pertimbangan bagi manajemen unit kerja *Global Islamic Boarding School (GIBS)* di Yayasan Hasnur Centre sebagai berikut:

1. Mengenai variabel kepuasan kerja, skor terendah terdapat pada dimensi respon emosional terhadap situasi pekerjaan dengan indikator tingkat kesenangan karyawan terhadap suasana kerja. Berdasarkan teori Luthans (2012) suasana fisik dan emosional di tempat kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, budaya kerja yang positif juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif. Perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis dengan mempromosikan nilai-nilai perusahaan yang positif dan inklusif, menyelenggarakan aktivitas tim dan acara sosial yang memperkuat hubungan antar karyawan dan menciptakan rasa kebersamaan. Dengan langkah-langkah ini unit kerja *Global Islamic Boarding School (GIBS)* di Yayasan Hasnur Centre dapat menciptakan budaya kerja yang positif serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif..
2. Mengenai variabel stres kerja, skor terendah terdapat pada dimensi gejala perilaku dengan indikator tingkat karyawan yang merokok berlebihan (mempunyai perilaku negatif). Berdasarkan teori Robbins and Judge (2015) pentingnya mengidentifikasi sumber stres di tempat kerja. Stres yang tinggi dapat mendorong perilaku negatif seperti merokok sebagai mekanisme coping. Perusahaan dapat melakukan penilaian terhadap faktor-faktor stres di tempat kerja, seperti beban kerja

yang berlebihan, tekanan waktu, atau konflik antar pribadi. Mengatasi penyebab stres tersebut dengan mengurangi beban kerja yang tidak perlu, memberikan pelatihan manajemen stres, dan menyelesaikan konflik yang ada. Lalu perusahaan juga dapat menyediakan pelatihan atau *workshop* mengenai manajemen stres, teknik relaksasi, dan strategi *coping*. Dengan menerapkan langkah-langkah ini unit kerja *Global Islamic Boarding School* (GIBS) di Yayasan Hasnur Centre dapat membantu karyawan menemukan alternatif sehat untuk mengatasi stres, serta mengurangi perilaku merokok berlebihan.

3. Mengenai variabel *turnover intention*, skor terendah terdapat pada dimensi niat untuk keluar (*intention to quit*) dengan ukuran tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan apabila ada kesempatan lain yang lebih baik. Berdasarkan teori William H. Mobley (2011) keputusan untuk meninggalkan pekerjaan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, dan adanya alternatif pekerjaan. Jika karyawan tidak menunjukkan niat untuk keluar walaupun ada kesempatan yang lebih baik, mungkin ada faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi persepsi mereka tentang peluang atau kepuasan mereka di tempat kerja. Perusahaan dapat mengambil langkah dalam meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat komitmen terhadap organisasi, meningkatkan fasilitas pengembangan karir, memperbaiki keseimbangan kerja dan kehidupan, serta menciptakan budaya kerja yang positif. Dengan menerapkan langkah-langkah ini unit kerja *Global Islamic Boarding School* (GIBS) di Yayasan Hasnur Centre dapat meminimalisir keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan sekalipun ketika ada tawaran kesempatan lain yang lebih baik.
4. Peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* yang tidak peneliti sertakan dalam penelitian ini.