

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori dan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Tingkat karakteristik individu karyawan berdasarkan persepsi karyawan di PT Surya Donasin Cabang Sumedang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Tingkat beban kerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan di PT Surya Donasin Cabang Sumedang termasuk dalam kategori cukup atau sedang. Tingkat stres kerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan di PT Surya Donasin Cabang Sumedang termasuk dalam kategori cukup atau sedang. Tingkat *turnover intention* karyawan berdasarkan persepsi karyawan di PT Surya Donasin Cabang Sumedang termasuk dalam kategori cukup atau sedang.
2. Karakteristik individu berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Artinya semakin tinggi tingkat karakteristik individu karyawan maka semakin rendah tingkat stres kerja karyawan PT Surya Donasin Cabang Sumedang.
3. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Artinya semakin tinggi tingkat beban kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan PT Surya Donasin Cabang Sumedang.
4. Karakteristik individu dan beban kerja secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja. Artinya tingkat karakteristik individu dan tingkat beban kerja dapat secara simultan atau secara bersama-sama mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan PT Surya Donasin Cabang Sumedang.
5. Karakteristik individu berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi tingkat karakteristik individu karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan PT Surya Donasin Cabang Sumedang, dan semakin tinggi tingkat karakteristik individu

karyawan dan semakin rendah tingkat stres kerja karyawan maka semakin rendah pula tingkat *turnover intention* karyawan PT Surya Donasin Cabang Sumedang.

6. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* tetapi berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui stres kerja. Artinya semakin tinggi tingkat beban kerja karyawan maka tidak mengakibatkan semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan, tetapi semakin tinggi tingkat beban kerja karyawan akan mengakibatkan semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan sehingga mengakibatkan semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan PT Surya Donasin Cabang Sumedang.
7. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan PT Surya Donasin Cabang Sumedang.
8. Karakteristik individu, beban kerja, dan stres kerja secara simultan atau secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Artinya tingkat karakteristik individu, tingkat beban kerja dan tingkat stres kerja tidak secara simultan atau secara bersama-sama mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan PT Surya Donasin Cabang Sumedang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Karakteristik individu berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui stres kerja, dengan demikian perusahaan perlu meningkatkan karakteristik individu karyawan atau merekrut karyawan dengan tingkat karakteristik individu yang tinggi agar tingkat stres kerja dan tingkat *turnover intention* menjadi rendah. Karakteristik individu dalam penelitian ini menggunakan tiga dimensi yaitu kepribadian, kemampuan, dan minat. Untuk mendapatkan karyawan

dengan kepribadian dan minat yang tinggi, perusahaan diharapkan melakukan perekrutan dan seleksi karyawan dengan lebih optimal dan lebih sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perusahaan diharapkan melakukan seleksi karyawan dengan melakukan tes psikotes (tes psikologis) dengan menggunakan tes tipe Kepribadian ‘Lima Besar’ (*Big Five Personality*) serta melakukan wawancara langsung atau tidak langsung dan memberikan pertanyaan berkaitan dengan minat kerja, sehingga dari hasil tes tersebut dapat diketahui individu yang memiliki kepribadian dan minat kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi perusahaan. Sedangkan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, perusahaan diharapkan dapat memberikan pelatihan berkala berkaitan dengan kekurangan atau kelemahan kemampuan kerja karyawan yang bersangkutan.

2. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* tetapi berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui stres kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu menurunkan beban kerja karyawan agar tingkat stres kerja menjadi rendah dan secara tidak langsung mengakibatkan tingkat *turnover intention* menjadi rendah. Beban kerja dalam penelitian ini menggunakan dua dimensi yaitu penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai. Agar beban kerja karyawan rendah atau sesuai dengan kondisi karyawan, perusahaan dapat mengevaluasi dan menghitung kembali besar target kerja yang diberikan kepada karyawan. Perusahaan dapat melakukan pengukuran beban kerja secara subyektif dengan menggunakan metode *NASA-TLX (NASA Task Load Index)* atau *SWAT (Subjective Workload Assessment Technique)*.
3. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dengan demikian perusahaan perlu menurunkan stres kerja karyawan agar tingkat *turnover intention* menjadi rendah. Agar stres kerja karyawan rendah, perusahaan diharapkan dapat melakukan tindakan-tindakan yang dapat menurunkan atau membuat stres kerja karyawan menjadi rendah. Perusahaan dapat melakukan tindakan yang dapat dilakukan individu

karyawan maupun dilakukan oleh organisasi. Agar stres yang dialami karyawan menjadi rendah dari tindakan karyawan itu sendiri, perusahaan dapat memberikan pelatihan mengenai manajemen waktu yang baik sehingga dapat diterapkan pada diri karyawan. Perusahaan juga dapat melakukan pendekatan kesehatan pribadi. Dalam hal ini, karyawan secara periode waktu yang kontinyu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur. Tindakan lain juga dapat dilakukan perusahaan. Perusahaan dapat melakukan pendekatan biofeedback dengan mengadakan bimbingan medis yakni melalui bimbingan konseling kepada karyawan yang diketahui sedang mengalami stres kerja. Perusahaan juga dapat melakukan pendekatan dukungan sosial kepada karyawan dengan mengadakan kegiatan olahraga rutin atau rekreasi berkala secara bersama-sama.

4. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menyelidiki variabel lain yang tidak diteliti atau diikutsertakan dalam penelitian ini yang diduga mempengaruhi variabel *turnover intention*. Disarankan juga untuk memperkaya atau menambahkan teori dan menggunakan teknik analisis data dengan metode lainnya.