

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kepada karyawan PT TASPEN (Persero) KCU Bandung, untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran stres kerja di PT TASPEN (Persero) KCU Bandung termasuk kategori tinggi. Dalam penelitian ini, dimensi faktor lingkungan dengan ukuran tingkat kecemasan karyawan terhadap stabilitas ekonomi perusahaan di masa mendatang dan tingkat kecemasan karyawan apabila terjadi perubahan politik di perusahaan memperoleh skor terendah. Sementara itu, dimensi faktor organisasi dengan ukuran tingkat terpenuhinya peralatan dan fasilitas pendukung pekerjaan di tempat kerja dan tingkat dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja memperoleh skor paling tinggi. Kemudian untuk gambaran iklim organisasi di PT TASPEN (Persero) KCU Bandung termasuk kategori sangat baik. Dimensi *structure* dan *responsibility* dengan indikator tingkat kesesuaian antara peraturan yang diberlakukan perusahaan dengan kebutuhan karyawan dan tingkat kejelasan prosedur serta tingkat pengarahan dan pembimbingan yang diberikan perusahaan kepada karyawan memperoleh skor tertinggi. Sementara itu dimensi *reward* dan *risk* dengan pengukuran tingkat

kesesuaian antara pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan dan tingkat pemberian izin yang diberikan oleh pimpinan atas pengambilan keputusan/resiko yang dilakukan oleh karyawan memperoleh skor paling rendah. Dan untuk gambaran *turnover intention* karyawan di PT TASPEN (Persero) KCU Bandung termasuk kategori sedang. Dimensi *thinking of quitting* dengan indikator tingkat karyawan berpikir untuk keluar dari perusahaan dan mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan memperoleh skor terendah. Sementara itu, dimensi *intention to quit* dengan pengukuran tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dalam waktu dekat memperoleh skor paling tinggi.

2. Pengaruh stres kerja tidak signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Pengaruh iklim organisasi tidak signifikan terhadap *turnover intention*.
4. Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi signifikan terhadap *turnover intention*.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan acuan serta pertimbangan bagi manajemen PT TASPEN (Persero) KCU Bandung sebagai berikut:

1. Dalam variabel stres kerja, skor terendah terdapat pada dimensi faktor lingkungan dengan indikator tingkat kecemasan karyawan terhadap stabilitas ekonomi perusahaan di masa mendatang dan tingkat kecemasan karyawan apabila terjadi perubahan politik di perusahaan. Maka dari itu pihak instansi perlu untuk mempunyai strategi agar dapat bertahan ditengah ketidakpastian ekonomi global yang mungkin akan terjadi di masa yang

akan datang. Dengan strategi yang meyakinkan, tingkat kecemasan karyawan dapat menurun. Untuk permasalahan perubahan politik di perusahaan, solusi yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan dukungan dan komitmen penuh terhadap karyawan dalam proses perubahan untuk dapat meminimalisir kecemasan dari karyawan tersebut.

2. Dalam variabel iklim organisasi, skor terendah terdapat pada dimensi *reward* dan *risk* dengan indikator tingkat kesesuaian antara pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan dan tingkat pemberian izin yang diberikan oleh pimpinan atas pengambilan keputusan/resiko yang dilakukan oleh karyawan. Maka dengan demikian pihak instansi perlu mempertimbangkan pemberian kompensasi yang sepadan tidak hanya berdasarkan jabatan saja melainkan berdasarkan *skill*, pengetahuan, dan kinerja karyawan serta memberikan keleluasan kepada karyawan untuk mengambil resiko dalam menjalankan pekerjaannya sebagai suatu tantangan.
3. Dalam variabel *turnover intention*, skor terendah terdapat pada dimensi *thinking of quitting* dengan indikator mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan. Permasalahan tersebut dapat diatasi dengan dilakukannya pemeliharaan karyawan dengan peningkatan kondisi mental, pemberian kompensasi yang sepadan, dan penawaran jenjang karir yang jelas, sehingga dapat meminimalisir keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan terutama ketika ada kesempatan lain yang lebih baik dari instansi lain.