

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dicermati dan pembahasan yang ditawarkan mengenai pengaruh stres, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja (QWL) terhadap niat berhenti karyawan PT XYZ, dapat diambil beberapa kesimpulan yang signifikan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa stres terkait pekerjaan secara signifikan dan positif mempengaruhi keinginan untuk berhenti. Meskipun demikian, telah dibuktikan bahwa lingkungan kerja secara signifikan dan negatif mempengaruhi niat seseorang untuk keluar dari pekerjaannya. Selain itu, ditemukan bahwa niat berpindah secara signifikan dan negatif dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja (QWL).

Dari ketiga variabel yang diteliti variabel yang dominan mempengaruhi *Turnover intention* adalah Stres Kerja. Hal ini terlihat dari Nilai T Statistik tertinggi, yaitu 8.776, dibandingkan variabel lain. Original Sample (O) menunjukkan pengaruh positif yang signifikan. P-Value sebesar 0.000, menunjukkan hubungan yang sangat signifikan. Sebagai kesimpulan, stres kerja adalah faktor paling dominan yang memengaruhi *Turnover* dalam penelitian ini.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini tentu tidak terlepas dari keterbatasan serta hambatan-hambatan yang terjadi. Keterbatasan yang dialami peneliti dapat dijadikan sebagai evaluasi yang perlu dipertimbangkan oleh peneliti berikutnya. Keterbatasan yang ditemukan selama proses penelitian antara lain

1. Pengisian kuesioner dalam penelitian ini memakan waktu yang cukup lama karena kesibukan yang dihadapi oleh para pekerja di PT XYZ sebagai karyawan yang memiliki tanggung jawab pekerjaan yang padat. Oleh karena itu, waktu yang tersedia untuk pengisian kuesioner menjadi salah

Fattan Rahmat Firza Aulia, 2024

**STRES, LINGKUNGAN KERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA SEBAGAI PREDIKTOR
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT XYZ**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

satu tantangan utama dalam memastikan partisipasi yang optimal dari karyawan dalam penelitian ini.

2. Penelitian ini hanya menggunakan sampel dari 55 karyawan di PT XYZ, yang mungkin tidak mewakili keseluruhan populasi karyawan perusahaan, terlebih perusahaan yang lebih besar atau yang memiliki karakteristik industri yang berbeda. Ukuran sampel yang terbatas dapat mengurangi kemampuan untuk menarik kesimpulan yang lebih luas atau generalisasi hasil penelitian ini ke perusahaan atau industri lain.
3. Hanya tiga variabel utama stres kerja, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja yang digunakan sebagai prediktor untuk mengukur niat berpindah yang dimasukkan dalam penelitian ini. Namun perlu digarisbawahi bahwa sejumlah karakteristik tambahan yang tidak diteliti dalam penelitian ini, termasuk gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kepuasan kerja, semuanya berdampak besar pada niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Akibatnya, tidak semua elemen yang berpotensi mempengaruhi niat berpindah tercakup dalam temuan penelitian ini, dan komponen tambahan yang tidak diperiksa mungkin memberikan penjelasan lebih lanjut tentang alasan mendasar mengapa niat berpindah terjadi dalam organisasi.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapat dari variabel Kepuasan Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap *Turnover intention* pada PT XYZ. Maka terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan oleh peneliti diantaranya:

1. Perusahaan perlu mengembangkan program manajemen stres yang komprehensif, seperti pelatihan manajemen waktu, konseling psikologis, dan penyediaan dukungan emosional melalui supervisor atau rekan kerja. Penjadwalan kerja yang fleksibel juga dapat membantu mengurangi tekanan. Perusahaan juga disarankan untuk menciptakan sistem umpan balik yang memungkinkan karyawan

menyampaikan masalah yang mereka hadapi tanpa takut akan konsekuensi negatif, sehingga stres dapat diminimalkan sejak dini.

2. Saran untuk perbaikan variabel lingkungan kerja yaitu perusahaan perlu meningkatkan kenyamanan fisik di tempat kerja, seperti ventilasi yang baik, suhu ruangan yang sejuk, dan fasilitas keselamatan yang memenuhi standar. Pimpinan menciptakan tempat kerja memiliki fasilitas nyaman seperti meja kerja ergonomis, ruang istirahat, dan lingkungan yang bersih. Pastikan ada ruang untuk diskusi tim sekaligus tempat untuk bekerja secara fokus tanpa gangguan. Selain itu, penting untuk mempromosikan budaya kerja yang kolaboratif dengan mendorong hubungan harmonis antar karyawan melalui kegiatan tim, pelatihan komunikasi, atau program mentoring. Untuk meningkatkan kenyamanan psikologis, perusahaan juga dapat memberikan pengakuan atas prestasi individu maupun tim, yang akan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi.
3. Peningkatan QWL perusahaan harus fokus pada penyediaan tunjangan dan manfaat kerja yang relevan dengan kebutuhan karyawan, seperti tunjangan kesehatan, fleksibilitas jam kerja, dan program keseimbangan kerja-hidup. Selain itu, penting untuk menciptakan jalur karier yang jelas dan adil dengan memberi kesempatan promosi berdasarkan kinerja, yang akan mendorong motivasi karyawan untuk tetap bertahan. Pastikan lingkungan kerja aman, bebas dari bahaya fisik, dan memiliki fasilitas yang mendukung produktivitas seperti ventilasi yang baik, pencahayaan yang memadai, serta kebisingan yang terkendali. Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, organisasi dapat meningkatkan QWL secara keseluruhan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan mendukung kesejahteraan karyawan.