

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

V.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel-variabel stres kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja dan *turnover intention* dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Pengujian pada hipotesa pertama membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *marketing* PT. Pins Indonesia. Artinya bahwa semakin tinggi stres yang dialami karyawan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Pins Indonesia
- b. Pengujian pada hipotesa kedua membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *marketing* PT. Pins Indonesia. Artinya bahwa meningkatnya tingkat stres karyawan, maka tingkat *turnover intention* karyawan PT. Pins Indonesia semakin tinggi juga.
- c. Pengujian pada hipotesa ketiga membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *marketing* PT. Pins Indonesia. Artinya apabila karyawan merasa bahwa iklim yang ada pada organisasi tempat ia bernaung cukup kondusif dan menyenangkan baginya untuk bekerja dengan baik dan hal ini akan membuat karyawan tersebut merasa puas.
- d. Pengujian pada hipotesa keempat membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *marketing* PT. Pins Indonesia. Artinya apabila iklim organisasi yang baik karyawan akan lebih memikirkan lagi untuk mencari pekerjaan yang baru karena sifat nyaman yang mereka dapatkan di perusahaan tersebut
- e. Pengujian pada hipotesa kelima membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *marketing* PT. Pins Indonesia. Artinya semakin tinggi

tingkat kepuasan kerja akan semakin rendah turnover intention karyawan *marketing* PT. Pins Indonesia.

V.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dari keempat variabel yaitu stres kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention. Dengan demikian hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut perlu ditingkatkan lagi pengaruhnya pada PT. Pins Indonesia melalui indikator-indikator variabel yang dipandang masih lemah yaitu :

- a. Untuk mengurangi stres kerja pada karyawan maka perusahaan perlu mengevaluasi kebijakan-kebijakan yang sebelumnya berpotensi menimbulkan munculnya stres bagi karyawan. Diperlukan upaya-upaya nyata yang berkesinambungan untuk menurunkan tingkat stres karyawan di tempat kerja misalnya dengan menyediakan sarana prasarana kerja yang memadai, memastikan jumlah karyawan pada bagian pemasaran cukup untuk menangani berbagai pekerjaan, menerapkan pengelolaan yang baik terhadap sistem kerja karyawan termasuk didalamnya pembagian tugas yang jelas pada masing-masing karyawan, menjaga hubungan dan pola kerja yang baik antar karyawan, memastikan adanya komunikasi dua arah dan kerjasama yang baik antara *marketing staff* dengan para *manager*-nya, memastikan adanya informasi yang cukup bagi para tenaga pemasaran untuk mendukung penyelesaian pekerjaannya dan upaya-upaya lain yang dapat menekan tingkat stres karyawan.
- b. Untuk meningkatkan iklim organisasi yang kondusif maka perusahaan perlu mengevaluasi kebijakan-kebijakannya baik pada tingkat kantor pusat, regional maupun pada level kantor cabang dalam rangka menciptakan iklim organisasi yang sehat, kondusif dan dapat diterima oleh para karyawan. Adanya sosialisasi yang berkesinambungan terhadap tujuan, visi dan misi perusahaan sangat diperlukan agar karyawan dapat mengetahui dengan jelas arah dan tujuan perusahaan kedepan. Adanya pengelolaan personalia dan promosi karyawan yang berdasarkan kompetensi akan semakin memacu karyawan dalam berprestasi dan dapat

meningkatkan kinerjanya. Membina saling percaya antar sesama karyawan (antar karyawan, karyawan dengan *manager*, *manager* dengan *top management*), saling mendukung antar anggota organisasi, adanya komunikasi yang sehat dalam organisasi, lingkungan organisasi yang kondusif adalah parameter-parameter yang harus secara terus menerus harus dibina oleh seluruh *stakeholders* perusahaan dalam rangka mencapai iklim organisasi yang sehat dan baik.

- c. Untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja para karyawan perusahaan perlu mengevaluasi kebijakan-kebijakannya untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam rangka menurunkan niat untuk pindah yang pada akhirnya dapat menurunkan angka *turnover* yang sebenarnya. Diperlukan kebijakan kompensasi, pengembangan karir dan promosi yang lebih adil, transparan dan berdasarkan kompetensi dan prestasi kerja kepada seluruh karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah upaya-upaya yang harus lebih ditekankan pada kebijakan internal PT. Pins Indonesia jika ingin menekan angka *turnover* yang saat ini cukup tinggi.

V.3 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Pins Indonesia dan mengurangi tingkat turnover karyawan PT. Pins Indonesia, maka disarankan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Bagi seluruh karyawan, seharusnya dapat mengurangi *turnover intention* karena mencari pekerjaan di tempat lain karena belum tentu sesuai dengan harapan. Karyawan harus dapat berfikir secara bijak dan mempunyai kecintaan dalam setiap pekerjaan sehingga tidak mempunyai keinginan untuk berpindah
- b. Bagi PT. Pins Indonesia, perlu adanya diadakan program - program yang dapat mengurangi stres karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Melakukan pelatihan tambahan, membuka ruang konsultasi dengan fasilitas konseling, memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi serta memperhatikan kondisi fisik dan psikologis karyawan, yang terbaik adalah dengan memperhatikan kesejahteraan

karyawannya. Diharapkan dengan program – program diatas dapat mengendalikan tingkat stres kerja terhadap karyawan sehingga *turnover* dapat dicegah.

- c. Bagi PT. Pins Indonesia, seharusnya dapat menganalisis alasan – alasan yang melatar belakangi karyawannya melakukan *turnover intention*. Sehingga akibat yang ditimbulkan dari turnover dapat teratasi dengan baik
- d. Bagi peneliti selanjutnya, agar meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan ketiga variabel tersebut terhadap *turnover intention* karyawan.diharapkan peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah subjek penelitiannya maupun variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi turnover intention karyawan. Sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam.

