

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

#### V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel-variabel stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan intensi keluar (*turnover intention*), dapat disimpulkan sebagaiberikut:

- a. Pengujian pada hipotesis pertama membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi sebesar 14%, dengan koefisien jalur 0,374. Sedangkan pengaruh tidak langsung yang melewati kepuasan kerja sebesar 1%.
- b. Pengujian pada hipotesis kedua membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi sebesar 8,5%, dengan koefisien jalur 0,292. Sedangkan pengaruh tidak langsung yang melewati stres kerja sebesar 1%.
- c. Pengujian pada hipotesis ketiga membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* sebesar 15,4%, dengan koefisien jalur 0,393. Sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar 0,3%, Serta pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi sebesar 4,4 %.
- d. Pengujian pada hipotesis keempat membuktikan bahwa kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* sebesar 9,7%, dengan koefisien jalur 0,311. Sedangkan pengaruh tidak langsung melalui stres kerja sebesar 0,3%, Serta pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi sebesar 2,7%.
- e. Pengujian pada hipotesis kelima membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* sebesar 9,1%, dengan koefisien jalur 0,301.

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dipahami bahwa stres kerja paling dominan yang mempengaruhi komitmen organisasi dan *turnover intention* (sebagai variabel endogen). Sedangkan kepuasan kerja berada pada posisi ke-dua setelah stres kerja yang mempengaruhi *turnover intention*.

## V.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dari ketiga variabel yaitu stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung ternyata berpengaruh secara signifikan dalam kaitannya dengan *turnover intention* karyawan. Pihak manajemen hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan *turnover intention*.

Berikut implikasi manajerial yang dapat diterapkan oleh Manajemen Instalasi Farmasi pada RSPAD Gatot Sobroto Ditkesad dalam upaya untuk dapat menurunkan *turnover intention* dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

- a. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang lebih besar diantara variabel eksogen lainnya terhadap komitmen organisasi dan *turnover intention* dengan demikian perusahaan diharapkan mampu menjaga kondisi kerja yang mampu memicu stres bagi para karyawannya.
- b. Untuk mengelola stres kerja karyawan organisasi dapat memberikan konseling kepada karyawannya dengan tujuan agar karyawan memiliki daya tahan terhadap stres dan memiliki kemampuan lebih baik untuk mengatasi stres. Selain itu, mengadakan liburan secara rutin, olahraga secara bersama-sama agar kondisi tubuh selalu prima dan pengeloaan waktu yang baik tanpa adanya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan secara tergesa-gesa adalah sebagian dari pengelolaan stres karyawan.
- c. Dalam melakukan sistem penggajian, hendaknya dilakukan secara adil, maksudnya yaitu gaji yang dibayarkan sesuai dengan kompetensi, keahlian dan pekerjaannya. Selain itu, meningkatkan nilai gaji dan tunjangan sesuai kontribusi diharapkan bisa menurunkan tingkat *turnover* yang ada.

- d. Karyawan mengharapkan sikap pimpinan sebagai teman dan bersahabat, memberikan penghargaan atas hasil kerja yang dicapai, bijaksana dalam bertindak, mendorong bawahan untuk maju dengan memberikan kesempatan karyawan untuk meningkatkan kemampuannya melalui pendidikan, mendengarkan pendapat bawahan, dan memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan ide dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- e. Praktek dan kebijakan promosi yang dilakukan perusahaan hendaknya bersifat adil bukan berdasarkan *like and dislike*, karena promosi memberikan peningkatan pribadi, tanggung jawab dan status. Individu yang merasa bahwa keputusan promosi telah ada berlaku dengan baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya.
- f. Sistem kompensasi dan benefit lainnya perlu didesain sedemikian rupa untuk disesuaikan dengan kebutuhan individu dan organisasi. Dengan hal tersebut diharapkan akan meningkatkan komitmen karyawan, meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, dan meningkatkan kesadaran kepada karyawan bahwa karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam memajukan perusahaan.
- g. Organisasi hendaknya menyadari bahwa isu-isu sumber daya manusia yang sangat strategis saat ini adalah keinginan untuk keluar untuk mencari pekerjaan lain. Organisasi harus tetap mampu menekan *intention turnover*, meskipun baru sebatas keinginan namun bila tidak ditindaklanjuti akan mengarah pada keluarnya karyawan dari organisasi yang tentunya akan menjadi kerugian.

### V.3 Saran

#### V.3.1 Manajemen

Terkait dengan konsekuensi implikasi yang muncul dalam rangka menurunkan tingkat *turnover* karyawan melalui stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, disarankan hal-hal sebagai berikut :

- a. Untuk mengurangi stres kerja sebaiknya organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik yang nantinya dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Selain itu ada indikasi bahwa stres yang terjadi karena adanya beban kerja yang berlebihan, untuk itu disarankan kepada organisasi untuk mengukur kembali beban kerja yang telah diberikan kepada karyawan. Sehingga manajemen bisa memprediksi jumlah kekurangan karyawan dalam organisasi. Diharapkan dengan penambahan karyawan organisasi bisa berjalan sesuai yang diharapkan.
- b. Hendaknya manajemen memberikan kepuasan kerja pada karyawan dengan memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja dan prestasi atas hasil pekerjaannya.
- c. Sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan Komitmen Organisasi karyawan dengan menerapkan pendekatan yang mengutamakan nilai-nilai kemanusiaan, melakukan komunikasi dua arah, memotivasi karyawan dengan suri tauladan yang baik, menyatukan kepentingan individu dengan kepentingan perusahaan, melibatkan karyawan untuk memberikan usul atau ide bagi perkembangan organisasi, memberikan jaminan keamanan sehingga karyawan bisa merasa nyaman dalam bekerja serta meyakinkan karyawan bahwa mereka memiliki kesempatan yang sama dalam mengaktualisasikan kemampuannya. Dengan begitu, perusahaan dapat lebih memahami apa yang dirasakan dan dibutuhkan oleh karyawan.

### V.3.2 Pengembangan Ilmu

Penelitian ini hanya membahas pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, untuk itu demi pengembangan ilmu, maka perlu dilakukan penelitian lanjutan terutama penelitian terkait dengan komitmen karyawan terhadap organisasi dan juga faktor-faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* yang lebih komprehensif.

