

## BAB VI

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama (Uji F) antara variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan Konflik Kerja ( $X_3$ ), berpengaruh simultan dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) PT Wahana Rejeki Mobilindo Pekalongan, karena ditemukan F hitung dari hasil olah data adalah sebesar 97,026 lebih besar dibandingkan F tabel adalah sebesar 2,59 dan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Adapun dari hasil pembahasan pada Bab 5 yaitu hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) antara Stres Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan Konflik Kerja ( $X_3$ ), berpengaruh parsial dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai uji t variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 2,504 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,016 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 berarti bahwa variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) PT Wahana Rejeki Mobilindo Pekalongan.
- b. Nilai uji t variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 22,326 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,025 lebih kecil dari

nilai signifikansi 0,05 berarti bahwa variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) PT Wahana Rejeki Mobilindo Pekalongan.

- c. Nilai uji t variabel Stres Kerja ( $X_3$ ) dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 7,969 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 berarti bahwa variabel Stres Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) PT Wahana Rejeki Mobilindo Pekalongan.
2. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap *Turnover Intention* (Y) PT Wahana Rejeki Mobilindo Pekalongan adalah variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), dikarenakan pada hasil analisis regresi linear berganda ini memiliki koefisien regresi (b) paling besar yaitu 0,452 dan signifikan.
  3. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,877 yang artinya 87,7% *Turnover Intention* (Y) PT Wahana Rejeki Mobilindo Pekalongan dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan Konflik Kerja ( $X_3$ ), sedangkan sisanya 12,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini, yaitu seperti kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja.

## 6.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan pada hasil pada penelitian ini diketahui bahwa ternyata tanggapan responden terhadap Stres Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan Konflik Kerja ( $X_3$ ), termasuk tinggi dan hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh

positif antara Stres Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan Konflik Kerja ( $X_3$ ), terhadap *Turnover Intention* (Y) PT Wahana Rejeki Mobilindo Pekalongan.

1. Implikasi manajerial terkait stress kerja, stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya, ketika karyawan mengalami tingkat stress yang tinggi, maka tingkat *turnover intention* akan meningkat
2. Implikasi manajerial terkait beban kerja, beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya, ketika karyawan mengalami tingkat beban kerja yang tinggi, maka *turnover intention* akan meningkat
3. Implikasi manajerial terkait konflik kerja, konflik kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya, karyawan mengalami tingkat konflik kerja yang tinggi, maka *turnover intention* akan meningkat.

### **6.3. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ini, disadari bahwa temuan yang dihasilkan belum mampu memberikan jawaban atau pemecahan masalah secara *integrated* dan menyeluruh dalam usaha meningkatkan *turnover intention* pada PT Wahana Rejeki Mobilindo Pekalongan. Hal ini disebabkan oleh:

1. Keterbatasan waktu dan variabel penelitian, dimana waktu dalam penelitian ini cukup singkat dan variabel dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), Konflik Kerja ( $X_3$ ), dan *Turnover Intention*.

2. Masih ada variabel lain yang belum dimasukkan dalam mempengaruhi *turnover intention* pada PT Wahana Rejeki Mobilindo Pekalongan, yang mungkin akan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Wahana Rejeki Mobilindo Pekalongan seperti misalnya variabel; kepemimpinan, motivasi, kompensasi.
3. Keterbatasan publikasi data internal dari perusahaan sehingga penelitian ini tidak dapat menyajikan data personal karyawan.
4. Waktu penelitian yang kurang menjadi salah satu kendala untuk dapat memperoleh informasi lebih terkait variabel-variabel penelitian yang diuji. Penyusunan matrik pelaksanaan penelitian diharapkan dapat membantu penelitian yang lebih terjadwal dan terorganisasi dengan baik.

#### **6.4. Saran**

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel stres kerja dengan indikator “peran yang berlebihan” mendapat skor terendah, oleh karena itu, manajemen PT Wahana Rejeki Mobilindo Pekalongan disarankan untuk lebih meninjau kembali tentang pembagian tugas diantara karyawannya, baik itu secara departemental maupun secara keseluruhan perusahaan. Beberapa cara dapat dilakukan untuk mengawasi kegiatan kerja karyawan langsung, salah satunya dengan pengawasan ekstra melalui *supervisor section* di departemen masing-masing yang nantinya berdampak langsung pada penilaian kinerja dan pemberian kompensasi. Selain itu, pemberian program pelatihan karir keprofesionalan diharapkan juga mampu menumbuhkan sikap budaya kerja

profesionalisme setiap karyawan. Artinya, setiap karyawan memahami untuk menjalankan setiap bagian pekerjaannya sesuai dengan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan dibidangnya. Meningkatnya sikap profesionalisme kerja, diharapkan agar karyawan memiliki tanggung jawab individu serta organisasional, sehingga dapat mengurangi tingkat ketidakseimbangan tugas diantara karyawan itu sendiri. Dengan begitu, stres kerja dapat diminimalisir yang artinya mengurangi risiko *turnover intention* karyawan.

2. Perusahaan dapat melakukan beberapa cara diantaranya membuat 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.
3. Rendahnya nilai pada indikator penggunaan waktu kerja dapat memperlihatkan ketidakefektifan waktu kerja karyawan selama ini. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner penelitian yang juga mengungkap bahwa pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seorang karyawan seringkali tidak sesuai dengan estimasi waktu yang diberikan sehingga mereka harus bekerja lebih cepat dan tepat. Selain itu, banyak karyawan yang masih harus menggunakan jam istirahatnya untuk menyelesaikan pekerjaan. Manajemen perusahaan sebaiknya melakukan analisis beban kerja untuk mengetahui komposisi yang tepat menyangkut beban kerja yang diberikan, jumlah

karyawan serta estimasi waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Hal ini dilakukan dengan harapan akan memperbaiki penggunaan waktu kerja dengan lebih efektif, sehingga beban kerja akan lebih terkontrol dan seimbang. Tujuan akhirnya adalah untuk memberikan kenyamanan dan keamanan kerja bagi karyawan sehingga dapat menekan keinginan mereka meninggalkan perusahaan.

4. Selain itu, perusahaan disarankan untuk dapat mengelola konflik melalui cara yang paling tepat seperti, pemisahan, perdamaian ataupun peraturan yang menentukan. Hal ini dikarena konflik juga tidak terlepas dari adanya intensi *turnover* yang dilakukan karyawan.