

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini *Job Stress* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Turnover Intention* karyawan minimarket di Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi yang terlalu stress dan membuat karyawan tertekan dapat membuat karyawan berkeinginan untuk keluar. Dengan demikian H_1 (Pengaruh *Job Stress* terhadap *Turnover Intention*) diterima.
2. Dalam penelitian ini *Work Engagement* berpengaruh signifikan namun berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan minimarket di Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *Work Engagement* yang tinggi pastinya memiliki tingkat *Turnover Intention* yang rendah. Begitu juga sebaliknya jika seorang karyawan memiliki tingkat *Work Engagement* yang rendah maka *Turnover Intention* akan meningkat. Dengan demikian H_2 (Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention*) diterima.

5.2 Keterbatasan

Peneliti telah berusaha untuk melakukan penelitian yang sesuai dengan prosedur ilmiah, meskipun demikian penelitian ini tetap memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor – faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu *job stress* dan *work engagement*.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan pada karyawan minimarket yang hanya berdomisili di Surabaya.

5.3 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik yang serupa, agar mencari variabel baru atau variabel pendukung lainnya yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* pada karyawan minimarket di Surabaya. Karena masih ada variabel lainnya yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan minimarket di Surabaya yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Variabel lainnya seperti *Job Satisfaction*, *Organizational Commitment*, dll sehingga mampu memberikan gambaran yang luas lagi.

5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat diberikan beberapa rekomendasi berupa saran – saran.

- a. Pada variabel *Job Stress*, nilai rata – rata jawaban responden yang tertinggi adalah indikator “Saya merasa lelah setiap hari pada saat jam pulang kerja”. Pihak minimarket hendaknya juga memperhatikan kondisi para karyawannya dan memperhatikan stress kerja yang dialami karyawannya agar karyawan pun menjadi semangat dalam bekerja, yaitu seperti dengan meningkatkan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, dengan begitu dapat saling bertukar pikiran satu dengan lainnya dan agar saling memahami. Selain itu, atasan juga hendaknya membuat jadwal *shift* kerja yang baru jika dirasa *shift* kerja yang sekarang membuat para karyawan menjadi tertekan dan kelelahan setiap selesai bekerja.
- b. Pada variabel *Work Engagement*, nilai rata – rata jawaban responden yang terendah adalah indikator “Saya terkadang lupa waktu karena begitu menyukai pekerjaan saya”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan masih merasa kurang nyaman dan merasa kurang betah sehingga ingin untuk segera pulang dan selesai bekerja pada hari itu. Atasan hendaknya memperhatikan kebutuhan dan kenyamanan para karyawannya agar para karyawan juga bekerja dengan segenap hati dan tidak terpaksa. Hal yang dapat dilakukan agar karyawan menjadi nyaman yaitu dengan cara memperhatikan apa yang menjadi

kebutuhan karyawan itu sendiri dengan cara memberikan tunjangan, dan *reward* atau bonus bagi pekerja yang memiliki kinerja baik atau diadakan *best employee of the month* agar para karyawan menjadi semangat dan bekerja dengan sungguh – sungguh.

DAFTAR PUSTAKA

- Afdaliza. (2015). Pengaruh efikasi diri terhadap Keterikatan Kerja dengan Persepsi Pemenuhan Kontrak Psikologis sebagai moderator. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Volume 4, Nomor 1*, 1 - 14.
- Amany, T. J. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Tingkat Gaji dan Kepemimpinan terhadap Turnover Intention Staff Auditor di Kantor Akuntan Publik (Studi Pada KAP di Jakarta dan Bandung). *JOM Fekon Vol. 3 No. 1*.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., Byerly, R. T. (2002). Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work–Family Conflict and Job-Related Outcomes. *Journal of Management 28(6)*, 787–810.
- Dahwilani, D. M. (2017). *BCA kembali Raih Gallup Great Workplace Award*. Didapat dari <https://ekbis.sindonews.com/read/1223070/178/bcakembali-raih-gallup-great-workplace-award-1500718200>. 10 Januari, pukul 12.49 WIB
- Chandra, K. W., Tjiang, dan Setiawan, R. (2016). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Wahana Wirawan. *AGORA Vol. 4, No. 2*.
- Chung, E. K., Jung, Y., dan Sohn, Y. W.,(2017). A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners. *Safety Science 98*, 89-97.
- Halimah T. N., Fathoni, A., Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management Vol.2 No.2*.
- Haryono, A. (2013). *Penyebaran minimarket di Surabaya tidak terkendali*. Didapat dari <https://ekbis.sindonews.com/read/729669/34/penyebaran-minimarketdi-surabaya-tidak-terkendali-1363850904>. 10 Januari 2019, pukul 12.45 WIB.
- Handayani D. A. (2016). Hubungan antara Work Engagement dengan Organizational Citizenship Behavior pada karyawan kontrak. *Jurnal Ilmiah Psikologi Volume 9. No. 1*.

- Ido, S. C. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kerja Tim, dan Pelatihan terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan Bank di Kota Kupang. (*Skripsi*, Sarjana Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, Surabaya, Indonesia). Didapat dari <http://repository.wima.ac.id/15797>.
- Iswanto, D. (2018). *Ternyata orang lebih Suka Berbelanja di Minimarket, ini Hasil Surveinya*. Didapat dari <https://akurat.co/ekonomi/id-170801-read-ternyata-orang-lebih-suka-belanja-di-minimarket-ini-hasilsurveinya%2012.46>. 10 Januari 2019, pukul 12.46 WIB.
- Merissa, B. (2018). Pengaruh Work Engagement terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction sebagai variabel mediasi pada PT. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo. *AGORA Vol. 6, No. 1*.
- Nafiudin, Nana Umdiana. (2017). Analisis Faktor - Faktor yang mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Generasi Y di Provinsi Banten. *Jurnal Sains Manajemen Volume. 3 No. 2*.
- Noor, N. N., Rahardjo, K., Ruhana, I. (2016). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. JasaRaharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 31 No. 1*.
- Nugroho D. A. S., Mujiasih, E., Prihatsanti U. (2013). Hubungan antara Psychological Capital dengan Work Engagement pada karyawan PT. BANK MEGA Regional Area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip Vol.12 No.2*.
- Pawesti, R., Wikansari R. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnvoer Karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy, Volume 3, Nomor 2*.
- Pelaku Bisnis. (2018). *Minimarket Menggurita, Pemerintah Perlu Menata*. Didapat dari <https://pelakubisnis.com/2018/06/minimarket-menggurita-pemerintahperlu-menata/>. 10 Januari 2019, pukul 12.42 WIB.
- Praditya, I. I. (2014). *Mengapa Toko Indomaret dan Alfamart Sering Berdekatan ?*. Didapat dari <https://www.liputan6.com/bisnis/read/809554/mengapatoko-indomaret-dan-alfamart-sering-berdekatan>. 10 Januari 2019, pukul 12.51 WIB
- Pri, R., Zamralita. (2017). Gambaran Work Engagement pada karyawan di PT EG (MANUFACTURING INDUSTRY). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni Vol. 1, No. 2., 295-303*.

- Putri G. W. Y., Tualeka A. R. (2014). Hubungan Antara Stress Kerja dengan tingkat produktivitas Tenaga Kerja DI CV. "X". *The Indonesian Journal of Occupational Safety, Health and Environment, Vol. 1, No. 1*, 144-154.
- Riandy. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi Dan Surveyor Service Di Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, 1059-1072.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology Vol. 21 No. 7*, 600-619.
- Sanjaya, C. F., Kusumawardhany, P. A., dan Rahayu, S. (2016). Praktik Manajemen Rantai Pasok Terhadap Keunggulan bersaing pada minimarket. *Konferensi Nasional Riset Manajemen X*.
- Setiyanto, A. I., Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol. 5 No. 1*, 105-110.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfa Beta.
- Sutanto, E. M., dan Gunawan C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 4, No. 1*, 76-88.