

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dalam bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil yang diperoleh dari pengujian pada hipotesis 1 (H_1) yaitu stres kerja signifikan berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar. Dengan demikian hipotesis 1 tidak terdukung. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan, maka akan semakin rendah keinginan keluar karyawan dari perusahaan tersebut.
2. Hasil yang diperoleh dari pengujian pada hipotesis 2 (H_2) yaitu kepuasan kerja tidak signifikan berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar. Dengan demikian hipotesis 2 tidak terdukung. Hal ini berarti ketika tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi maka semakin rendah keinginan keluar karyawan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi maupun acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian agar dapat lebih memperhatikan jumlah sampel dan populasi yang diambil, agar dalam penelitian yang dilakukan mendapatkan hasil yang maksimal, dan peneliti juga harus memperhatikan butir-butir pernyataan pada kuesioner yang dibuat, agar hasil output didapatkan secara maksimal sehingga tidak sampai melakukan penghapusan butir pernyataan pada kuesioner. Peneliti juga menyarankan untuk peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan penelitian tentang komitmen organisasional dan

kepemimpinan, serta juga dilakukan dalam lingkup lain seperti, sekolah atau instansi pemerintahan.

5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti ingin memberikan beberapa saran untuk meminimalkan keinginan keluar karyawan pada suatu perusahaan yaitu:

1. Hasil pada variabel Stres Kerja, nilai rata-rata tertinggi dari para responden adalah “Saya merasa gugup” dan “Saya merasa tidak mampu untuk mengerjakan dengan baik segala sesuatu yang saya lakukan”. Seringkali karyawan merasa tidak percaya diri akan dirinya dalam melakukan pekerjaan atau tugasnya maupun dalam berkomunikasi dengan rekan kerjanya. Oleh karena itu alangkah baiknya apabila perusahaan dapat memberikan pelatihan untuk para karyawan untuk meningkatkan rasa percaya diri mereka dan juga memberikan motivasi-motivasi yang membangun untuk memberikan dukungan bagi mereka.
2. Hasil pada variabel Kepuasan Kerja, nilai rata-rata terendah dari para responden adalah “Saya puas dengan gaji yang saya miliki” dan “Saya puas dengan kepedulian perusahaan terhadap saya”. Perusahaan perlu mempertimbangkan gaji karyawannya, gaji yang diberikan harus sepadan dengan beban kerja yang dikerjakan oleh karyawan tersebut dan juga perusahaan perlu untuk memperhatikan karyawannya, dan menunjukkan sikap peduli kepada karyawannya, salah satu contohnya adalah dengan memperhatikan kesejahteraan karyawannya, misalnya dengan memberikan fasilitas seperti mesin pembuat kopi bagi para karyawannya, agar karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R. B., Musa. M., Zahari. H., Rahman, R., dan Khalid. 2012. The Effects of Teamwork towards Jobs satisfaction in Hotel Industry in Klang Valley, Malaysia. *International Journal of Bussines and Behavioral Sciences*, 2(3): 8-19.
- Amstrong. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Computindo.
- Anatan, Lina. & Lena Ellitan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam bisnis Modern*. Alfabeta. Bandung.
- Anggraini, M. I. D. P. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Untuk Keluar*. Yogyakarta.
- Barney, J.B. (1991). “Firm resources and sustained competitive advantage”, *Journal of Management*, Vol. 17 No. 1, pp. 19-120.
- Beehr, T.A., & Newman, J.E. (1998). *Psychological Stres in the Workplace*. London: Routledge.
- Chen, Z.X., dan Francesco, A.M. (2000). *Employee Demography, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in China: Do Cultural Differences Matter?“, Human Relations*, 53 (6): 869-887.
- Fried, Y., Shirom, A., Gilboa, S., dan Cooper, L.C. (2008). The Mediating Effects of Job Satisfaction and Propensity to Leave on Role Stres–Job Performance Relationships: Combining Meta-Analysis and Structural Equation Modeling. *International Journal of Stres Management*, Vol. 15 (4): 305-328.
- Ganesan dan Weitz (1996). Examining The Impact of Servant Leadership on Salesperson’s Turnover Intention. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, vol. XXIX, no. 4 (fall 2009), pp. 351-365.

- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss* 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: BPEE.
- Handoyo, S. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 2 (2):100-104.
- Hariandja Efendi. (2002). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Cetakan ke-11. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jewell, L.N, dan Siegel, M. (1998). *Psikologi Industri/Organisasi Modern, Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Archan.
- Jewell, L.N, dan Siegel, M. (2008). *Psikologi Industri/Organisasi Modern*, Penerjemah, A Hadyana Pudjaatmaka dan Maetasari, Jakarta: Penerbit Archan.
- Klassen, Robert M. (2011). *The Occupationally Commitmen't and Intentioned to Quit Of Praticing and Pre-service Teachers: Influence of Self-Efficacy, Job stres, and Teaching Context*. *Contemporary Educational Psychology*, 36(2): 114-129.
- Luthans (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.

- MacDonald dan MacIntyre (1997). *The Generic Job Satisfaction Scale: Scale Development and Its Correlates*. Employee Assistance Quarterly, Vol. 13(2).
- Morgan, C. T., King, R. A., & Weisz, J. R. (1986). *Introduction to psychology (7th ed.)*. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Noor, Sarooj & Maad, Nazia. (2008). Examining the Relationship between Work Life Conflict, Stres and Turnover Intentions among Marketing Exceutives in Pakistan. *Journal of Business and Management*, Vol. 3, No. 11, hal 93- 102.
- Novliadi, Ferry. (2007). *Intensi Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*. <http://wordpress.com>.
- Prahadi. (2015). Turnover talent tinggi, ini dia pemicunya. Diambil dari <https://swa.co.id/swa/trends/management/turnover-talenttinggi-ini-dia-pemicunya-survei/>. Diakses tanggal 20 November 2020 pukul 09.35 WIB.
- Robbins SP, dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S. & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behaviour*. 14th ed., Global ed. New Jersey: McGraw-Hill.
- Ronald, S., dan Milkha, M. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, Vol.3.,No.1.,p.1-9.
- Santoso (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Setiyana, V.Y. (2013). Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Vol. 01, No.2.
- Spears (2008). *Work Related Stres*. Victoria: Health and Safety Executive Inc.
- Sugiyono (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. BanAlfabeta.

- Sumantri, Suryana. (2001). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjajaran.
- Susskind, A.M., Borchgrevink, C.P., Kacmar, K.M., dan Brymer, R.A. (2000). Customer Service Employees Behavioral Intentions And Attitudes: An Examination Of Construct Validity And A Path Model. *International Journal of Hospitality Management*, 19(1): 53-77.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intention. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis* Vol. 4(1), 76-88.
- Tett, R.P., and Meyer, J.P. (1993). *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings*. *Personnel Psychology*, 46(2): 259-91.
- Wood, et al. (1998). *Organisational Behaviour: An Asia-Pasific Perspective*. New York: Jacaranda Wiley Ltd.
- Wulani dan Junaedi (2019). Peran moderasi kepemimpinan pasif dan dukungan rekan kerja pada hubungan antara stres kerja dan frontline deviance. *Prosiding FMI*.
- Yuda, Ida Bagus Dwiwana & Ardana, Komang. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), h. 5319-5347.