

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini telah mengambil judul “Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Jayantara Sakti Pungging”. Data yang digunakan adalah data primer yang didapat dari kuisioner, studi pustaka dari buku-buku literatur jurnal, data dari internet dan skripsi penelitian sebelumnya. Data diolah dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS Versi 25.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*). Pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai :

1. Hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS Versi 25.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*) menunjukkan bahwa variabel variabel Stres Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Jayantara Sakti Pungging (Y), hal ini berdasarkan atas nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2.358 > 2.000$) dengan nilai signifikansi sebesar $0.022 (< 0.05)$.
2. Hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS Versi 25.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*) menunjukkan bahwa variabel variabel Iklim Organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Jayantara Sakti Pungging (Y), hal ini berdasarkan atas nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2.518 > 2.000$) dengan nilai signifikansi sebesar $0.014 (< 0.05)$.

3. Hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS Versi 25.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*) menunjukkan bahwa variabel variabel Stres Kerja (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Itention* Pada Karyawan PT. Jayantara Sakti Pungging (Y), hal ini berdasarkan atas nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($18.795 > 3.15$) dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 (< 0.05).
4. Hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS Versi 25.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*) menunjukkan bahwa besarnya dukungan variabel Stres Kerja (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2), terhadap *Turnover Itention* pada Karyawan PT. Jayantara Sakti Pungging (Y) adalah sebesar sebesar 0.381. Artinya bahwa besarnya dukungan variabel Stres Kerja (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2), terhadap *Turnover Itention* pada Karyawan PT. Jayantara Sakti Pungging (Y) adalah sebesar 38.1%. Berdasarkan nilai *R Square* diatas juga disimpulkan bahwa ada pengaruh sisanya sebesar 51.9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini seperti faktor gaji, kompensasi, disiplin kerja, komitmen organisasi dan lain-lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan maka dapat diberikan saran-saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan, yaitu :

- 1) Bagi Pihak PT. Jayantara Sakti Pungging
 - a) Variabel Stres Kerja (X_1) secara signifikan berpengaruh terhadap *Turnover Itention* pada Karyawan PT. Jayantara Sakti Pungging (Y), untuk itu sebaiknya pihak PT. Jayantara Sakti Pungging memperbaiki

sistem pembagian kerja secara merata dan sesuai dengan kemampuan para karyawan karena dengan pembagian pekerjaan yang seimbang dan sesuai dengan kemampuan para karyawan maka mereka akan dapat lebih mencintai pekerjaan mereka, menjadi lebih fokus dan dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Selain itu perusahaan juga dapat memberikan pelatihan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan memiliki daya tahan yang lebih baik terhadap stres dan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengatasi stres.

b) Variabel Iklim Organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Jayantara Sakti Pungging (Y), untuk itu pihak PT. Jayantara Sakti Pungging diharapkan 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.

c) Variabel Stres Kerja (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) secara signifikan berpengaruh terhadap secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Jayantara Sakti Pungging (Y), untuk itu langkah baiknya psikologis karyawan harus diperhatikan apalagi berpengaruh kepada hasil kerja yang mereka berikan kepada perusahaan, karena psikologis dirasakan berupa kegelisahan, kebosanan, dan juga depresi. Jika semua hal tersebut terjadi pada diri karyawan maka akan terjadinya menunda-nunda pekerjaan. Pihak perusahaan harus merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab yang di miliki sesuai dengan tingkatan ia menjabat. Lalu dukungan antar individu dan organisasi harus di tingkatkan lagi karena jika karyawan merasa didukung penuh oleh atasan atau kelompok kerja maka dirinya akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaan.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

1) Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan isi dan wawasan dari penelitian ini dengan mempertimbangkan dan menambahkan variabel-variabel lain untuk lebih memperkaya pengetahuan penelitian, misalnya penambahan variabel gaji, kompensasi, disiplin kerja, komitmen organisasi dan lain-lain.

- 2) Penelitian selanjutnya juga diharapkan menggunakan beberapa pernyataan dalam mengajukan kuesioner agar dapat menghasilkan hasil yang lebih baik.
- 3) Penelitian selanjutnya juga diharapkan melakukan penelitian di perusahaan yang lain dengan jumlah karyawan yang lebih besar untuk mendapatkan jumlah responden penelitian yang lebih banyak agar menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.