

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan sampel sejumlah 58 orang yaitu karyawan KOI The di Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh variabel stres kerja dan kepuasan kerja terhadap niat keluar pada karyawan KOI The di Surabaya. Berdasarkan hasil uji, analisis dan pembahasan yang dijelaskan di bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap niat keluar pada karyawan KOI The di Surabaya.
2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap niat keluar pada karyawan KOI The di Surabaya.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah dalam menggunakan sampel dan juga faktor-faktor yang mempengaruhi niat keluar hanya terdiri stres kerja dan kepuasan kerja.

5.3 Saran

5.3.1 Saran Akademis

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel selain stres kerja, kepuasan kerja dan niat keluar, sebagai contoh komitmen organisasional, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, motivasi, kepemimpinan dan komunikasi yang mungkin dapat mempengaruhi niat keluar pada karyawan KOI The di Surabaya.

5.3.2 Saran Praktis

1. Stres kerja

Pada hasil uji yang sudah dilakukan, rata-rata jawaban responden yang paling tinggi adalah indikator tentang “Pekerjaan saya sering menuntut saya untuk segera membuat keputusan”. Dari permasalahan tersebut seharusnya perusahaan perlu memberikan pengetahuan akan produk agar karyawan dapat membuat keputusan sendiri tanpa ada keraguan akan apa yang diputuskan dan karyawan juga harus lebih belajar untuk mengambil keputusan. Dengan tingginya stres kerja maka tinggi juga niat keluar dari perusahaan lain, disini perusahaan harus memperhatikan kondisi karyawan agar tingkat stres kerja tidak tinggi. Perusahaan dapat mengelola komunikasi dan evaluasi setiap bekerja, dengan itu stres kerja dapat diturunkan agar setiap masalah yang dialami setiap individu yang ada dapat teratasi dan memberikan solusi yang lebih baik.

2. Kepuasan Kerja

Pada hasil uji yang sudah dilakukan, rata-rata penilai responden yang paling rendah adalah indikator tentang “Saya puas dengan gaji dan tunjangan yang saya peroleh”. Dari masalah tersebut perusahaan dapat memberikan gaji yang sesuai dengan jabatan yang diperoleh dan tanggung jawabnya. Dengan rendahnya kepuasan kerja, maka perusahaan harus memberikan bonus pada karyawan. Bonus dapat diberikan berdasarkan kedisiplinan saat bekerja, lembur, juara saat mengikuti lomba yang disarankan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnanta, I. G. ., & Utama, I. W. . (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Cv. Dharma Siadja. *Manajemen Unud*, 6(6), 3314–3341.
- Chao, M.-C., Jou, R.-C., Liao, C.-C., & Kuo, C.-W. (2015). Workplace stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of health care workers in rural Taiwan. *Asia-Pacific Journal of Public Health*, 27(2), NP1827–NP1836. <https://doi.org/10.1177/1010539513506604>
- Chung, E. ., Jung, Y., & Shon, Y. . (2017). A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners. *Safety Science*, 98, 89–97. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.06.005>
- Dahwilani, D. . (2017). Profesi di Indonesia dengan Tingkat Stres Paling Tinggi. Retrieved from Sindonews.com website:
<https://ekbis.sindonews.com/read/1184178/39/profesi-di-indonesia-dengan-tingkat-stres-paling-tinggi-1488299710>
- Dewantara, G. ., & Tjoe, T. . (2015). *Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Tonggak Ampuh*. 1–9.
- Ghozali, I. (2006). *SPSS* (Cetak IV, Ed.). Diponegoro.
- Khaidir, M., & Sugiati, T. (2016). “Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak Pt. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin.” *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), 175–185.
- KOI The. (2019). Retrieved from <https://www.koithe.com/en/global/koi-indonesia>
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi* (4th ed.; M. M. Wibi Hardani, Ed.). Retrieved from www.erlangga.co.id
- Nasution, M. . (2017). Pengaruh Stres Kerja , Kepuasan Kerja Dan Komitmen

Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative (the Influence of Work Stress , Work Satisfaction and Organi *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume VII(desember), 1–23.

Royal, M. (2013). Awasi, Exodus Talent Global. Retrieved from Portalhr website:
<https://portalhr.com/berita/awasi-exodus-talent-global/>

Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Halim, Ed.). Jakarta: Selemba Empat.

Silalahi, U. (2009). *Metode Penelitian Sosial* (Aep Gunarsa SH, Ed.). Retrieved from www.refika-aditama.com

Statista. (2019). Food & Beverages. Retrieved from Statista website:
<https://www.statista.com/outlook/253/120/food-beverages/indonesia>

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Retrieved from www.cvalfabeta.com

Wardhani, A. . (2018). Pekerjaan di Indonesia dengan Level Stres Tinggi. Retrieved from Liputan6 website:
<https://www.liputan6.com/lifestyle/read/3227370/8-pekerjaan-di-indonesia-dengan-level-stres-tinggi>

Wulani, F. (2005). Analisis Hubungan Politik Dan Dukungan Organisasional Dengan Sikap Kerja, Kinerja, Dan Perilaku Citizenship Organisasional. *Businiss and Economis*, 9(2), 1–11.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24002/kinerja.v10i1.918>

Yuda, I. B. D. ., & Ardana, I. . (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347. <https://doi.org/10.1037/1064-1297.13.4.311>