

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah diuji dalam penelitian ini, penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut.

1. Tingkat *Turnover Intention* yang terjadi di PT. X Jakarta Selatan bersifat rendah. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.22 bahwa modus tanggapan responden pada pernyataan variabel turnover intention adalah “Tidak Setuju”. Seluruh pernyataan yang digunakan sudah berdasarkan dimensi yang ada pada variabel turnover intention. Namun, terdapat beberapa karyawan yang memiliki pendapat berbeda dengan memberikan jawaban “Setuju” yang menunjukkan adanya indikasi atau kemungkinan hasrat yang tinggi untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja. berdasarkan kuesioner yang sudah disebarakan terdapat beberapa alasan yang menyebabkan karyawan masih memiliki keinginan untuk keluar dari tempatnya bekerja yaitu mendapatkan penawaran yang lebih baik di perusahaan lain, tidak adanya transparansi mengenai penilaian kinerja karyawan, tidak adanya kejelasan mengenai status karyawan di perusahaan dan karyawan yang ingin mencari peluang baru di perusahaan lain. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk memperhatikan hal – hal tersebut untuk mengurangi intensi karyawan untuk keluar dan meningkatkan sistem kerja yang ada di perusahaan menurut responden yang memberikan tanggapan “Setuju”.
2. Tingkat Stress Kerja yang terjadi di PT. X Jakarta Selatan bersifat rendah. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.40 bahwa modus tanggapan responden pada pernyataan variabel stress kerja adalah “Tidak Setuju”. Seluruh pernyataan yang digunakan sudah berdasarkan dimensi yang ada pada variabel stress kerja. Namun, terdapat beberapa karyawan yang memiliki pendapat berbeda dengan memberikan jawaban “Setuju” yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan tuntutan dari perusahaan kepada karyawan – karyawannya.

Berdasarkan kuesioner yang sudah disebarakan terdapat beberapa alasan yang menyebabkan karyawan masih merasa adanya stress kerja selama bekerja yaitu adanya ekspektasi berlebih dari atasan dimana karyawan mampu untuk mengerjakan semua tugas yang diberikan, adanya pekerjaan yang tidak diberikan sesuai dengan peran yang dimiliki karyawan di perusahaan, beban kerja yang berlebih selama bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk memperhatikan hal – hal tersebut untuk mengurangi tingkat stress kerja di dalam perusahaan menurut responden yang memberikan tanggapan “Setuju”.

3. Kebijakan Pengembangan Karir yang terjadi di PT. X Jakarta Selatan bersifat baik. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.59 bahwa modus tanggapan responden pada pernyataan variabel pengembangan karir adalah “Setuju” seluruh pernyataan yang digunakan sudah berdasarkan dimensi yang ada pada pernyataan. Namun, terdapat beberapa karyawan yang memiliki pendapat berbeda dengan memberikan jawaban “Tidak Setuju” yang menunjukkan adanya indikasi bahwa kebijakan pengembangan karir yang ada di PT. X Jakarta Selatan masih belum baik dan perlu adanya pengkajian ulang mengenai kebijakan ini di perusahaan. Berdasarkan kuesioner yang sudah disebarakan terdapat beberapa alasan yang menyebabkan karyawan masih merasa kebijakan pengembangan karir di perusahaan belum sesuai yaitu karyawan PT. X Jakarta Selatan merasa pengembangan karir di perusahaan masih bergantung kepada situasi dan kondisi, adanya karyawan yang masih belum mendapatkan promosi setelah sudah lama bekerja di perusahaan dan masih adanya faktor subjektivitas atasan mengenai pemberian promosi kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk memperhatikan hal – hal tersebut untuk meningkatkan kebijakan pengembangan karir di dalam perusahaan menurut responden yang memberikan tanggapan “Tidak Setuju”.
4. **Stress Kerja** di PT. X Jakarta Selatan **mempengaruhi *turnover intention* secara positif dan signifikan** berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang telah penulis lakukan. Oleh karena itu, ketika stress

kerja positif maka *turnover intention* akan tinggi. Begitupun sebaliknya ketika stress kerja negatif maka *turnover intention* akan rendah. Berdasarkan hasil ini maka H1 diterima.

5. **Pengembangan Karir** di PT. X Jakarta Selatan **tidak mempengaruhi *turnover intention*** berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang penulis lakukan.
6. Hasil uji pada variabel stress kerja dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* memiliki hasil yaitu, **stress kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention***. Hasil ini didapatkan melalui uji regresi linier berganda.
7. Hasil uji koefisien determinasi (*R Square*) pada tingkat kontribusi variabel stress kerja dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* memiliki hasil yaitu nilai *R Square* sebesar 0.581. Nilai *R Square* yang didapatkan lebih besar dari 0.5 dan mendekati 1. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa **tingkat kontribusi stress kerja dan pengembangan karir ketika diuji secara bersamaan memiliki pengaruh sebesar 58% terhadap *turnover intention***.
8. Hasil uji pada variabel stress kerja dan pengembangan karir yang dilakukan secara bersama – sama terhadap *turnover intention* memiliki hasil yaitu, **stress kerja dan pengembangan karir secara bersama – sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. X Jakarta Selatan**. Hasil ini didapatkan melalui uji signifikansi simultan (Uji F).

5.2 Saran

Pada penelitian ini, penulis memiliki saran yang dapat diambil berdasarkan dari kesimpulan yang telah dipaparkan diatas. Saran yang diberikan oleh peneliti akan bertuju kepada PT. X Jakarta Selatan. Peneliti lain yang akan menggunakan variabel dan objek yang serupa. Penulis memiliki beberapa poin berupa saran kepada pihak PT. X Jakarta Selatan sebagai berikut.

- PT. X Jakarta Selatan perlu untuk melakukan evaluasi mengenai sistem kerja di dalam perusahaan. Menurut tanggapan responden perusahaan belum memberikan transparansi tentang kinerja karyawan karena penilaian kinerja hanya berdasarkan KPI tetapi pada kenyataannya beberapa hal yang sudah karyawan kerjakan tidak masuk ke dalam KPI. Maka dari itu perusahaan perlu memberikan transparansi kepada karyawan agar tidak ada yang tertutupi selama karyawan bekerja di perusahaan.
- Perusahaan perlu untuk memberikan kejelasan mengenai kebijakan pengembangan karir yang ada di perusahaan, karena beberapa tanggapan responden pada penelitian ini menilai bahwa kebijakan perusahaan mengenai pengembangan karir belum sesuai dimana ada karyawan yang sudah lama berada pada posisi atau jabatan tetapi tidak mendapatkan kesempatan promosi yang seharusnya didapatkan. Maka dari itu perlu adanya pengkajian ulang tentang kebijakan pengembangan karir di perusahaan agar karyawan tidak pindah ke perusahaan lain atau turnover intention bisa dikurangi untuk mencegah kerugian di dalam perusahaan.
- Ekspektasi atasan kepada karyawan yang perlu dikurangi karena beberapa karyawan menilai atasan mereka terlalu menaruh ekspektasi yang tinggi kepada karyawan dalam melakukan semua pekerjaan yang diberikan sehingga karyawan merasakan adanya stress kerja di dalam perusahaan. Sebaiknya, atasan memberikan kepercayaan kepada karyawan mereka pada setiap pekerjaan yang dilakukan tanpa menaruh ekspektasi yang berlebihan untuk mengurangi stress kerja yang dialami oleh beberapa karyawan.
- Berdasarkan hasil tanggapan responden, karyawan merasa pimpinan mereka perlu untuk mengurangi tingkat subjektivitas kepada karyawan yang ada di PT. X Jakarta Selatan yang menyebabkan karyawan tidak bisa melakukan pekerjaan mereka dengan baik karena pimpinan hanya melihat secara subjektif saja dan tidak objektif terutama pada saat memberikan kesempatan pengembangan

karir kepada karyawan. Jika hal ini dapat diatasi maka karyawan di perusahaan akan mendapatkan posisi atau jabatan yang seharusnya didapatkan dengan kriteria yang jelas serta kompetensi karyawan yang baik.

- Berdasarkan tanggapan responden, karyawan merasa benefit yang didapatkan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga, perusahaan sebaiknya memberikan kejelasan mengenai benefit apa yang akan didapatkan oleh karyawan sesuai dengan posisi atau pekerjaan yang karyawan di PT. X Jakarta Selatan miliki saat ini.
- Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, secara manajerial *turnover intention* di perusahaan dapat diturunkan dengan mengurangi stress kerja karyawan. Stress kerja di perusahaan dapat dikurangi dengan cara menurunkan memberikan informasi lebih jelas mengenai pekerjaan yang diberikan kepada karyawan di perusahaan, atasan perlu untuk menurunkan tuntutan mereka kepada karyawan yang bekerja di perusahaan dan perusahaan perlu untuk memberikan waktu kepada karyawan mereka untuk bisa mengerjakan pekerjaan mereka dengan lebih efisien sehingga seluruh pekerjaan yang dikerjakan mampu untuk diselesaikan dengan baik.

Saran – saran yang penulis berikan tersebut berasal dari penelitian yang dilakukan dan menurut tanggapan responden pada kuesioner penelitian. Diharapkan saran – saran yang diberikan ini mampu menjadi pertimbangan berbagai pihak pada PT. X Jakarta Selatan kedepannya yang didukung dengan faktor – faktor lainnya yang diperlukan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, A., Wibowo, A. A., & Sari, A. W. (2020, Desember). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HUNTSMAN INDONESIA*, 10(2), 130-148.
- Anastia, D., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2021, Mei - September). *Jurnal Dinamika Manajemen. Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi*, 7(2).
- Antari, N. S. (2019). *Jurnal Manajemen dan Bisnis. PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN TURNOVER INTENTION (STUDI PADA LOSARI HOTEL SUNSET BALI)*, 1(1).
- Arismunandar, M., & Khair, H. (2020, September). *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*, 3(2).
- Budiyanto, A. (2022). *Jurnal Manajemen Bisnis. PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. NESITOR*, 25(2).
- Chakra Jawara. (n.d.). *Company Profile Chakra Jawara*. Retrieved Maret 14, 2024, from <https://chakrajawara.co.id:https://chakrajawara.co.id/company/profile>
- Fauzi, A., Utami, A. R., Rahmaviani, L., Syahputra, P. A., Bonita, R., Pangestu, S., & Adawiah, S. R. (2022, Desember). *Jurnal Ilmu Multidisiplin. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir: Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi (Literature Review Manajemen Kinerja)*, 1(3).
- Firdaus, I., & Maryono, D. (2022). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN STRES KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA BANK BJB KANTOR CABANG UTAMA*

- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior Sixth Edition* (Vol. 6). United States of America: Pearson Education.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi Sembilan*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halisa, N. N. (2020, Desember). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif : Literature Review*.
- Handaya, S., Suyanto, Jayadi, & Astuti, I. (2023, November). *Jurnal Manajemen. ANALISIS MUTASI, KOMPENSASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP TURNOVER INTENTION PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI*, 20(2), 43-66.
- Ismail, A., Hasan, N. A., Chin, Y., Ismail, Y., & Samah , A. A. (2016, Juli 22). *Studies in Business and Economics. JOB STRESS AS A PREDICTOR OF EMPLOYEE HEALTH*.
- Karlo. (2023, Maret 8). *Jenis-Jenis Truk di Indonesia*. Retrieved Maret 14, 2024, from <https://www.karlo.id>: <https://www.karlo.id/blog/jenisjenis-truk-di-indonesia>
- Kontan. (2023, Oktober 23). *Penjualan Truk Nasional Menyusut Hingga Kuartal III-2023*. (A. S. Perwitasari , Editor, & D. Andi, Producer) Retrieved Maret 14, 2024, from <https://industri.kontan.co.id>: <https://industri.kontan.co.id/news/penjualan-truk-nasional-menyusut-hingga-kuartal-iii-2023>
- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J., & Lu, Q. (2019, Februari 4). *International Emergency Nursing. The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses*.
- Lorensa, D., Riandi, S. S., & Lestari, D. (2020, September). *Jurnal Bisnis dan Manajemen. PENGARUH STRESS KERJA DAN KESEMPATAN PROMOSI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN SAMARINDA POS*, 16(3).

- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach* (12 ed.). Paul Ducham.
- Mandriasih, L., & Iqbal, M. (2019). *PENGARUH PERENCANAAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DIMEDIASI OLEH PENGEMBANGAN KARIR*.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022, April). *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis. PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN*, 6(1), 212-223.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). *Journal of Applied Psychology. An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover*, 63(4), 408 - 414.
- Muslim, M. (2020). *Jurnal Manajemen Bisnis. MANAJEMEN STRESS PADA MASA PANDEMI COVID-19*, 23(2).
- Ningsih, N., & Putra, M. S. (2019). *E-Jurnal Manajemen. PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN*, 8(10).
- Nugraheni, R. T., Winarsunu, T., & Pertiwi, R. E. (2022). *Pengaruh pengembangan karier terhadap turnover intention pada karyawan*, 10(2), 99-105.
- Pardede, J. A. (2022). EMOSI, STRES DAN MANAJEMEN STRES. In J. A. Pardede, N. N. Maulidiyah, A. Lestari, A. Choerudin, M. Gafar, Amaliyah, . . . O. Trinanda, & M. T. Rambe (Ed.), *Perilaku Organisasi* (1 ed.). Padang, Sumatera Barat, Indonesia: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Pratiwi, S. D., & Kristiawati, I. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DIVISI MARKETING PT. PUTRA GUNA JAYA MULIA SURABAYA*.
- Rahayu, Y., & Irawan, U. (2023, Februari). *Jurnal Sains Manajemen. PENGARUH STRES KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT POLA MANUNGGAL SEJATI*, 5(1).
- Ridlo, I. A. (2012). *TURN OVER KARYAWAN “KAJIAN LITERATUR”* (Vol. 1). PH Movement Publication.

- Rusby , Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Nurman, Ed.)
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business A Skill-Building Approach Seventh Edition*. United Kingdom: WILEY.
- Suherman, U. D., Ahman, E., Disman, & Rofaida, R. (2023, Januari). Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta. *EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND EMPLOYEE ON ENGAGEMENT EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. POS INDONESIA (PERSERO)*, 18(1).
- Sukma, A. M. (2023, Juli 3). *Penjualan Truk RI Naik 9,2 persen, Mitsubishi Fuso & Hino Terlaris*. (Otomotif, Producer) Retrieved Maret 14, 2024, from <https://otomotif.bisnis.com>:
- Tewal, D., Adolfina, D., Pandowo, M. H., & Tawas, D. N. (2017). *Perilaku Organisasi* (Vol. 1). Bandung: CV. Patra Media Grafindo Bandung.
- United Tractors. (2023, Oktober 29). *4 Kelebihan Heavy Duty Truck dari UD Trucks*. Retrieved Maret 16, 2024, from <https://products.unitedtractors.com>: <https://products.unitedtractors.com/id/berita/4-kelebihan-heavy-duty-truck-dari-ud-trucks/>
- Wahyuningrum, E., & Khan, R. B. (2023). Jurnal E-Bis: Ekonomi-Bisnis. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Generasi Z Di DKI Jakarta*, 7(1).
- Wijebandara, H., Malalage, G., & Fernando, W. (2019). Kelaniya Journal of Human Resource Management. *Factors Affecting Employee Turnover Intention among Non- Managerial Employees in Selected Financial Companies in Colombo District* , 14(1), 33.
- Zeffane, R. M. (1994). International Journal of Manpower. *Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach*, 15(9/10), 22-37.