



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian “Analisis pengaruh *Perceived Job Stress* dan *Leadership Support* terhadap *Global Job Satisfaction* serta implikasinya terhadap *Turnover Intention*: telaah pada karyawan PT. XYZ” yang dilakukan peneliti menggunakan teknik analisa *Structural Equation Modeling* (SEM), maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan profil responden, mayoritas responden pada penelitian adalah:
 - a. Berjenis kelamin perempuan, sebanyak 58 orang atau sebesar 54%.
 - b. Berusia 25 – 35 tahun, sebanyak 69 orang atau sebesar 52%.
 - c. Berpendidikan terakhir S1 sebanyak 94 orang atau sebesar 71%
 - d. Lama bekerja antara 1- 3 tahun sebanyak 76 orang atau sebesar 57%
 - e. Dengan status karyawan tetap sebanyak 133 orang atau sebesar 100%
 - f. Jabatan atau posisi sebagai staff sebanyak 133 orang atau sebesar 100%.
 - g. *Department operation* sebanyak 51 orang atau sebesar 38%.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bagi karyawan PT XYZ terdapat pengaruh yang negatif dari *perceived job stress* terhadap *global job satisfaction*.

- dengan hasil *standard coefficient* -0.392 dan *p-value* sebesar 0.000 yang menggambarkan data signifikan mendukung hipotesis.
3. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi karyawan PT XYZ terdapat pengaruh positif terhadap *global job satisfaction* dengan hasil *standard coefficient* 0.698 dan *p-value* sebesar 0.000 yang menggambarkan data signifikan mendukung hipotesis.
 4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bagi karyawan PT XYZ terdapat pengaruh yang negatif dari *global job satisfaction* terhadap *turnover intention* dengan hasil *standard coefficient* -0.587 dan *p-value* sebesar 0.000 yang menggambarkan data signifikan mendukung hipotesis.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan dari hasil penelitian, maka ada beberapa saran yang diberikan oleh peneliti, yaitu :

1. Dari hasil penelitian ini, pada variabel *perceived job stress* rata-rata menghasilkan jawaban dalam kategori “baik”. Kategori baik dalam hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa stres dengan pekerjaan mereka. Untuk aspek pada indikator PJS1 yaitu pernyataan bahwa “dalam sebulan terakhir saya merasa stress” memiliki *mean* terkecil yaitu 3.887 jika dibandingkan dengan indikator lainnya dalam variabel *perceived job stress* (PJS). Sehingga peningkatan lebih diprioritaskan

pada aspek ini. Peneliti menyarankan agar perusahaan untuk terus memantau tingkat stres kerja karyawannya dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya, dan tingkat beban kerjanya pun disesuaikan dengan kemampuan karyawan. Apabila stress kerja naik pada tingkat yang tinggi maka perusahaan dapat menambah nilai kompensasi baik berupa tambahan bonus, uang makan, serta tambahan hari libur sebagai langkah untuk mengurangi stres kerja karyawan.

2. Dari hasil penelitian ini, pada variabel *leadership support* rata-rata menghasilkan jawaban dalam kategori “tidak baik” dimana menunjukkan rendahnya tingkat dukungan dari *leader* kepada karyawan pada. Pada aspek LS5 yaitu pernyataan bahwa “atasan saya menanyakan kepada karyawan bagaimana saran mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan” memiliki *mean* terkecil yaitu 1.556 dari seluruh indikator pada variabel *leadership support* (LS). Sehingga peningkatan lebih diprioritaskan pada aspek ini. Saran yang sekiranya dapat peneliti berikan kepada perusahaan yaitu *leader* bisa mengubah gaya atau perilaku untuk memenuhi permintaan dari situasi tertentu, misalnya saat menghadapi kelompok bawahan baru atau proyek baru, selain itu pemimpin dapat menggunakan perilaku *supportif* untuk meningkatkan kepaduan kelompok dan menumbuhkan iklim positif. *Leader* juga dapat menampakkan perilaku partisipatif untuk meningkatkan motivasi anggota kelompok. Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan

karakter karyawan, pekerjaan, dan kondisi yang ada dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. Dari hasil penelitian ini, pada variabel *global job satisfaction* rata-rata menghasilkan jawaban dalam kategori “tidak baik” dimana menunjukkan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Pada aspek GJS1 yaitu pernyataan bahwa “secara keseluruhan saya senang dengan pekerjaan saya” memiliki *mean* terkecil yaitu 1.812 dari seluruh indikator pada variabel *global job satisfaction* (GJS). Sehingga peningkatan lebih diprioritaskan pada aspek ini. Saran yang dapat peneliti berikan kepada perusahaan yaitu dengan mengapresiasi pekerjaan karyawan. Besar atau kecilnya apresiasi tersebut akan memberikan efek merasa dihargai, betah dikantor, lebih percaya diri dan juga lebih semangat kembali untuk menorehkan prestasi terbaiknya di perusahaan. Lalu buat jenjang karier yang jelas untuk karyawan. Adanya jenjang karier yang jelas di sebuah perusahaan, merupakan suatu cara tersendiri agar karyawan senang dan nyaman bekerja.

4. Dari hasil penelitian ini, pada variabel *turnover intention* rata-rata menghasilkan jawaban dalam kategori “baik”. Kategori baik dalam hal ini menunjukkan bahwa tingginya tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Untuk aspek pada indikator TI2 yaitu pernyataan bahwa “saya berfikir tahun depan saya akan cari pekerjaan

baru” memiliki *mean* terkecil yaitu 3.932 jika dibandingkan dengan indikator lainnya dalam variabel *turnover intention* (TI). Sehingga peningkatan lebih diprioritaskan pada aspek ini. Peneliti menyarankan agar perusahaan hendaknya lebih meningkatkan dalam memberikan dorongan motivasi kepada karyawan. Perusahaan juga sebaiknya memberikan imbalan atau gaji yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan, dan juga membenahi fasilitas-fasilitas dan lingkungan yang ada di perusahaan menjadi semenarik mungkin agar karyawan menjadi lebih nyaman bekerja di perusahaan. Serta perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berlibur agar karyawan tidak merasa jenuh terhadap pekerjaannya di perusahaan. Karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan dapat mengurangi terjadinya peningkatan *turnover intention*.

5.2.2 Limitasi Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

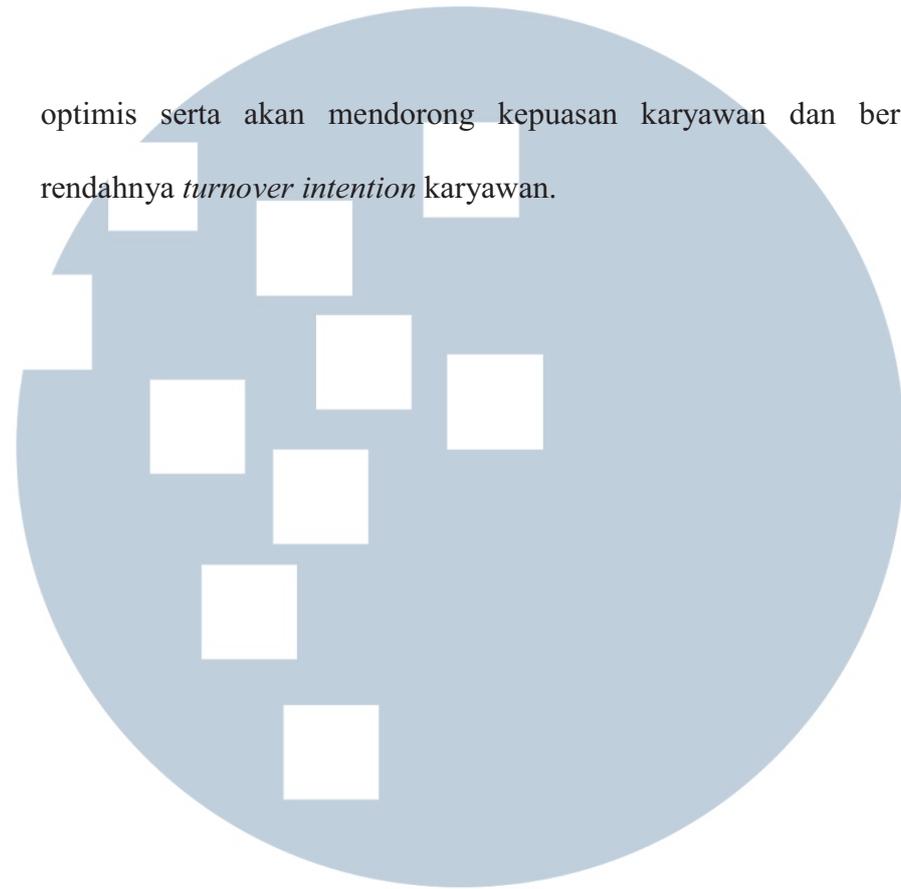
1. Terdapat indikator lain didalam *leadership support* yang dapat mempengaruhi *global job satisfaction* yaitu atasan saya mudah didekati yang terdapat dalam Chiu et al., (2005).

5.2.3 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti mengajukan saran bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan jumlah sampel, semakin besar jumlah responden akan membuat penelitian menjadi semakin relevan
2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian yang bergerak di industri lainnya, baik tetap didalam industri ritel maupun industri lain seperti industri manufaktur, industri telekomunikasi, pariwisata dan lainnya sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil dan kesimpulan karena setiap objek memiliki fenomena yang berbeda.
3. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan variasi jenis karakteristik berbeda seperti, meneliti untuk karyawan yang berstatus *outsourc*e, meneliti pada level jabatan yang berbeda dan lain-lainnya.
4. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti *work engagement* yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yang bisa ditemukan dalam jurnal Park, J. & Gursoy, D. (2002) dalam jurnal (Marissa, 2018) yang berjudul “pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction*” dimana mengungkapkan bahwa hubungan antara *work engagement* dan *turnover intention* juga menunjukkan hubungan yang signifikan ketika karyawan terikat dengan pekerjaan, hal ini akan mempengaruhi karakter psikologis karyawan, misalnya kepercayaan diri dan

optimis serta akan mendorong kepuasan karyawan dan berakibat pada rendahnya *turnover intention* karyawan.



UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA