

BAB V

PENUTUP

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* dengan jenis industri sebagai variabel moderating. Hasil pengolahan data ini menunjukkan bahwa jenis industri itu sendiri tidak berdampak terhadap hubungan stress kerja dengan *turnover intention* di perusahaan manufaktur maupun perusahaan jasa, yang menyebabkan pengujian hipotesis ini ditolak. Penolakan hipotesis ini terjadi karena tidak adanya perbedaan R^2 pada model persamaan 1 dan model persamaan 2 pada tabel 4.19, serta tidak signifikannya koefisien regresi interaksi antara stres dan jenis industri. Bukan hanya itu, penolakan hipotesis ini juga terjadi karena adanya tingginya perasaan bosan yang diraskan oleh karyawan industri manufaktur sebanyak 27 karyawan (44%) dan jasa sebanyak 32 karyawan (48%) yang dapat dilihat pada tabel 4.3 (S1) dan 4.5 (S1). Selain itu alasan penolakan hipotesis lainnya adalah pemberian tugas yang banyak dirasakan oleh karyawan – karyawan industri manufaktur dan jasa yang dapat dilihat pada tabel 4.3 (S3) dan 4.5 (S3), yaitu sebanyak

34 karyawan (55,73%) di industri manufaktur merasakan bahwa tugas yang diberikan terlalu banyak, sedangkan di industri jasa sebanyak 34 karyawan (51,51%) juga merasakan hal yang sama. Hal lainnya adalah gaji yang diberikan industri manufaktur dan jasa tidak dapat mencukupi kebutuhan karyawan, hal ini dapat dilihat pada tabel 4.3 (S10) dan 4.5 (S10) dimana sebanyak 33 karyawan (54,09 %) industri manufaktur merasakan gaji yang didapat tidak dapat mencukupi kebutuhannya, sedangkan 26 karyawan (39,39%) di industri jasa juga merasakan hal yang sama. Alasan penolakan hipotesis lainnya adalah dari hasil compare means kuesioner stres kerja (tabel 4.13) yang menunjukkan hampir seluruh pertanyaan memberikan hasil yang tidak signifikan kecuali pertanyaan nomor 5 hal itu berarti hanya pertanyaan nomor 5 yang berbeda antara perusahaan jasa dan manufaktur. Sementara pertanyaan lainnya pertanyaan (kecuali no 5) tidak signifikan artinya baik di perusahaan jasa atau manufaktur hasilnya sama atau tidak berbeda. Seperti contohnya (pekerjaan yang membosankan, deadline penyelesaian pekerjaan, tugas pada saat bersamaan, tidak adanya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan, tanggung jawab berat, tidak ada waktu cuti, tidak adanya promosi, tugas tidak jelas, gaji tidak cukup, kerja keras tidak sesuai dengan keuntungan yang didapat, pengurangan tunjangan). Hal hal tersebut memiliki karakteristik yang sama antara di perusahaan manufaktur dan jasa sehingga hasil compare means tidak signifikan. Oleh karena itu hal ini yang menjadi penolakan hipotesis jenis

industri tidak memoderasi hubungan stress kerja dan turnover intention karena berdasarkan hasil compare means hampir keseluruhannya memberikan hasil yang tidak signifikan atau tidak berbeda.

5.2. SARAN

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan jenis industri sebagai variabel moderating telah membuktikan bahwa jenis industri terbukti tidak mempunyai pengaruh terhadap hubungan stres kerja dengan turnover intention, yang artinya stres kerja akan tetap dirasakan oleh karyawan-karyawan di berbagai industri. Oleh sebab itu para manager industri manufaktur dan jasa yang ada harus mampu mengurangi stress kerja yang dirasakan oleh karyawan-karyawannya dengan cara yang pertama adalah memberikan tugas yang variatif kepada karyawan agar karyawan tidak merasa bosan dengan tugas yang ada baik di perusahaan manufaktur maupun di perusahaan jasa. Kedua, diharapkan manager memberikan waktu pengerjaan / deadline yang longgar agar karyawan tidak merasa terdesak dan dapat mengurangi kesalahan dalam bekerja terutama pada industri manufaktur. Untuk yang ketiga, manager tidak boleh memberikan tugas secara bersamaan sehingga karyawan sulit untuk mengatasinya terutama pada industri manufaktur. Keempat, manager harus lebih memberikan kesempatan bagi karyawan agar dapat menggunakan keterampilan yang dia miliki terutama di industri manufaktur. Kelima, manager harus memberikan

waktu yang longgar kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya terutama di industri manufaktur. Yang keenam manager tidak diperbolehkan memberikan tekanan berlebih yang dapat memberatkan karyawan terutama di karyawan industri manufaktur. Ketujuh, manager harus lebih memperhatikan karyawan dengan memberikan waktu untuk mengambil cuti istirahat khususnya pada industri manufaktur. Kedelapan, manager diharapkan dapat memberikan promosi / kenaikan jabatan untuk karyawan yang telah bekerja cukup lama terutama karyawan di industri manufaktur. Kesembilan, manager harus memberikan tugas yang jelas kepada karyawan terutama pada karyawan industri jasa. Kesepuluh, manager industri harus lebih memperhatikan karyawannya lagi dengan kenaikan gaji terutama pada karyawan industri manufaktur. Kesebelas, manager harus memberikan gaji yang sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan oleh karyawan, baik karyawan industri manufaktur maupun industri jasa. Terakhir manager harus dapat memfasilitasi dan tidak mengurangi tunjangan kesejahteraan karyawan yang dapat mengganggu kinerja karyawan terutama karyawan industri manufaktur.

5.3. KETERBATASAN

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu penelitian dilakukan tidak di keseluruhan industri di Semarang, hanya 12 industri yang bersedia mengisi kuesioner. Hal ini dikarenakan kesibukan dari industri – industri terkait yang padat karena sedang mengejar target produksi.