

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji statistik diatas telah diuraikan diatas, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Gambaran pertukaran pemimpin anggota pada karyawan industri rotan Cirebon yang diukur oleh 3 Indikator ,masuk dalam kategori Baik. Nilai tertinggi ada indikator *respect* atau rasa hormat yang mana karyawan industri rotan Cirebon merasa bahwa potensi mereka dihargai dan dihormati oleh lingkungan kerjanya. Gambaran Keseimbangan kehidupan kerja karyawan industri rotan Cirebon yang diukur oleh 4 Indikator masuk dalam kategori Cukup Baik. Nilai tertinggi ada pada indikator keseimbangan kepuasan, yang mana berarti responden merasa perusahaan telah cukup memberikan dukungan dalam menggali potensi diri kryawan. Gambaran Stress kerja yang diukur oleh 4 indikator masuk dalam kategori Kurang Baik. Nilai tertinggi ada pada gambaran bahwa karyawan industri rotan Cirebon merasa bahwa mereka menghadapi tekanan dalam tuntutan akan tugas. Gambaran Keinginan berhenti bekerja karyawan industri rotan Cirebon yang diukur oleh 3 indikator masuk dalam kategori Kurang Baik. Faktor yang paling terlihat dalam variabel ini adalah bahwa karyawan memikirkan peluang untuk keluar dari tempat kerjanya saat ini

2. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel pertukaran pemimpin anggota berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja. Hubungan antar kedua variabel ini dapat dimaknai ketika hubungan komunikasi yang baik terjalin antara bawahan dan atasan dalam sebuah perusahaan, baik dari segi komunikasi, delegasi, dan pemerataan tanggung jawab yang sesuai, maka tingkat stress karyawan dapat diminimalisir
3. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja. Artinya, semakin baiknya perusahaan dan karyawan mengelola kehidupan dalam area perusahaan, tingkat stress karyawan akan menurun dan motivasi karyawan meningkat kembali untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi
4. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel pertukaran pemimpin anggota berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berhenti bekerja. Arti dari hubungan antar variabel ini adalah ketika terdapatnya komunikasi yang harmonis antara atasan dan bawahan dalam satu perusahaan, akan terciptanya situasi kerja yang nyaman dan memungkinkan anggota perusahaan enggan keluar dari perusahaan
5. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berhenti bekerja. Artinya, semakin jika perusahaan

membagi porsi kerja dan mengelola beban kerja karyawan , akan menurunkan tingkat keinginan untuk berhenti bekerja

6. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berhenti bekerja. Artinya, semakin baiknya pengelolaan kerja, pendelegasian kerja, dan kesesuaian target kerja dari perusahaan, stress akan menurunkan tingkat keinginan untuk berhenti bekerja
7. Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa Pertukaran Pemimpin-Anggota (LMX) dimediasi oleh Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Keinginan Berhenti Bekerja. Arti dari hubungan antar variabel ini adalah ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh pemimpinnya dalam perusahaan, mereka cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi dan keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi.
8. Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa Keseimbangan kehidupan kerja yang dimediasi oleh Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Keinginan Berhenti Bekerja. Maksud dari hubungan ini adalah ketika perusahaan memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja, di mana karyawan dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, cenderung menurunkan turnover intention. Ketika karyawan merasa waktu dan energi mereka cukup untuk keluarga, rekreasi, atau pengembangan diri, mereka lebih puas dengan pekerjaannya dan memiliki keinginan lebih rendah untuk keluar dari pekerjaan

5.2 Saran

1. Berdasarkan hasil nilai tanggapan responden khususnya mengenai faktor yang mempengaruhi keinginan berhenti bekerja, variabel keseimbangan kehidupan kerja, stress kerja berada dalam kategori kurang baik, hal ini menandakan variabel tersebut masih bisa dioptimalisasi. Perusahaan dapat melakukan beberapa hal diantaranya membentuk lingkungan kerja yang kondusif, memberikan kompensasi lebih kepada karyawan dan membentuk pola kerja yang tidak memberatkan karyawan
2. Variabel pertukaran pemimpin anggota yang berpengaruh signifikan terhadap stress kerja menandakan perusahaan dapat melakukan beberapa hal yang menekan stress kerja dengan peran pertukaran pemimpin anggota, seperti halnya membuat dukungan antara pemimpin dan anggota yang lebih dekat. Dukungan ini dapat berupa perhatian, empati, dan bantuan dalam menyelesaikan tugas. Adanya dukungan sosial dari pemimpin dapat membantu karyawan merasa lebih dihargai dan didukung, sehingga mengurangi perasaan terisolasi dan meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka.
3. Variabel keseimbangan kehidupan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap stress kerja menandakan perusahaan dapat mengupayakan kegiatan yang menurunkan stress kerja, seperti halnya menumbuhkan hubungan sosial yang kuat dapat menjadi sumber dukungan emosional dan mengurangi perasaan kesepian, perbaikan kebijakan perusahaan yang

fleksibel, seperti jam kerja yang fleksibel, work from home, atau cuti yang cukup, sangat mendukung terciptanya stress kerja yang kecil

4. Variabel pertukaran pemimpin anggota yang berpengaruh signifikan terhadap keinginan berhenti bekerja menandakan perusahaan dapat melakukan beberapa hal yang meminimalisir keinginan berhenti bekerja karyawan dengan cara menghadirkan persepsi keadilan organisasi yang lebih tinggi. Ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil, mereka cenderung lebih loyal dan memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi. Selain itu memberikan peluang yang lebih besar bagi karyawan untuk mengembangkan karir mereka. Ketika karyawan merasa bahwa ada peluang untuk tumbuh dan berkembang dalam organisasi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk tetap bertahan.
5. Variabel keseimbangan kehidupan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap keinginan berhenti bekerja menandakan jika perusahaan dapat melakukan beberapa hal yang meminimalisir keinginan berhenti bekerja, maka loyalitas karyawan akan tumbuh. Hal yang dapat dilakukan adalah antara lain Meningkatkan kepuasan kerja, yang berarti ketika karyawan merasa memiliki waktu yang cukup untuk keluarga, hobi, dan istirahat, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi akan mengurangi keinginan untuk mencari pekerjaan lain.
6. Variabel stress kerja yang berpengaruh signifikan terhadap keinginan berhenti bekerja menandakan jika perusahaan dapat melakukan beberapa hal yang meminimalisir keinginan berhenti bekerja dengan mengelola

stress kerja. Hal yang dapat dilakukan adalah antara lain memberikan opsi untuk bekerja dari rumah atau mengatur jadwal kerja yang fleksibel, Menyediakan program seperti gym, kelas yoga, atau konseling

7. Variabel pertukaran pemimpin anggota berpengaruh terhadap keinginan berhenti bekerja melalui stress kerja dalam penelitian ini berpengaruh signifikan. Perusahaan yang memperhatikan stress kerja melalui pertukaran pemimpin anggota tentunya akan meminimalisir keinginan berhenti bekerja karyawan. Saran yang penulis berikan dalam hal ini antara lain membenahi pemimpin agar memiliki hubungan dengan anggota yang baik biasanya memberikan penjelasan yang jelas tentang peran dan tanggung jawab masing-masing anggota. Kejelasan peran ini dapat mengurangi ketidakpastian dan ambiguitas yang sering menjadi sumber stres
8. Variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap keinginan berhenti bekerja melalui stress kerja dalam penelitian ini berpengaruh signifikan. Perusahaan yang memperhatikan stress kerja melalui optimalisasi keseimbangan kehidupan kerjatentunya akan meminimalisir keinginan berhenti bekerja karyawan. Saran yang penulis berikan dalam hal ini antara lain meningkatkan komitmen terhadap organisasi dengan cara pengembangan karir, melakukan gathering karyawan, pemberian kompensasi karyawan dan lain – lain, karena karyawan yang merasa organisasi memperhatikan kesejahteraan mereka cenderung lebih loyal dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan