

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran deskriptif mengenai ketidakamanan kerja, stres kerja dan keinginan berpindah karyawan:
 - a. Ketidakamanan kerja pada PT Haakaston Unit Produksi AMP Nagreg masuk pada kategori **baik**. Kategori **baik** ini berarti pada variabel ketidakamanan kerja tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja yang terlihat dari setiap indikatornya yaitu keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kepercayaan atasan menunjukkan hasil yang **baik**.
 - b. Stres kerja karyawan pada PT Haakaston Unit Produksi AMP Nagreg masuk pada kategori **cukup baik**. Kategori **cukup baik** ini dihasilkan dari lima indikator stres kerja yaitu beban kerja, tekanan atau desakkan, umpan balik, wewenang/tanggung jawab dan perubahan struktur organisasi. Stres kerja karyawan pada PT Haakaston Unit Produksi AMP Nagreg masuk pada kategori **cukup baik** ini menunjukkan bahwa masih ada sebagian karyawan yang mengalami stres kerja terlihat dari indikator beban kerja yang masih banyak pegawai yang mendapatkan

- c. Beban kerja yang melebihi batas kemampuan dan indikator perubahan struktur organisasi juga indikator yang menunjukkan bahwa perubahan struktur organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.
 - d. Keinginan Berpindah Karyawan pada PT Haakaston Unit Produksi AMP Nagreg masuk pada kategori **cukup baik**. Kategori **cukup baik** menunjukkan bahwa sebagian karyawan PT Haakaston Unit Produksi AMP Nagreg berkeinginan untuk keluar atau mencari pekerjaan lain hal ini terlihat dari adanya karyawan yang mulai membandingkan pekerjaan yang sekarang dengan pekerjaan orang lain dan juga sebagian karyawan yang mulai mencari penghasilan sampingan. Keinginan berpindah karyawan ini masuk pada kategori **cukup baik** dihasilkan dari tiga indikator yaitu niat untuk keluar, pencarian pekerjaan, dan memikirkan untuk keluar.
2. Secara parsial, ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan. Artinya, semakin tinggi ketidakamanan kerja maka keinginan berpindah karyawan pada PT Haakaston Unit Produk AMP Nagreg juga akan semakin tinggi.
 3. Secara parsial, stres kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan. Artinya, semakin tinggi stres kerja maka keinginan berpindah karyawan pada PT Haakaston Unit Produk AMP Nagreg juga akan semakin tinggi.

4. Secara simultan, ketidakamanan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT Haakaston Unit Produk AMP Nagreg.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dari hasil penelitian mengenai ketidakamanan kerja dan stres kerja pengaruhnya terhadap keinginan berpindah karyawan pada PT Haakaston Unit Produksi AMP Nagreg yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat membantu atau memberikan solusi atas masalah yang terjadi, diantaranya sebagai berikut:

1. Walaupun secara keseluruhan tiap variabel masuk dalam kategori baik akan tetapi masih ada yang harus diperhatikan lagi oleh pihak PT Haakaston Unit Produksi AMP Nagreg untuk lebih menjaga karyawan agar tetap bekerja dengan nyaman. Dan diharapkan perusahaan mampu memberikan hak dan kewajiban pegawai sesuai peraturan yang ada. Dimulai dari memberikan keleluasan karyawan untuk dapat memberikan saran atau masukkan ke perusahaan.
2. Dalam variabel ketidakamanan kerja di setiap indikatornya sudah baik. Tetapi masih ada sebagian karyawan PT Haakaston Unit Produksi AMP Nagreg yang belum melibatkan lebih karyawan dalam berkontribusi, karena secara psikologis keterlibatan kerja pada diri karyawan mengidentifikasikan diri terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Dan untuk merelealisasikannya bisa dimulai

dengan cara perusahaan mengajak karyawan untuk berdiskusi tentang inovasi dan strategi untuk dapat memajukan perusahaan.

3. Dalam variabel Stres Kerja yang perlu diperbaiki adalah indikator beban kerja. Alangkah baiknya perusahaan dan karyawan memberikan membuat peraturan untuk disepakati secara bersama, lalu memperhatikan tugas yang diberikan ke pegawai untuk tidak melebihi kapasitas kemampuan pegawai sehingga psikologis terganggu dan dapat berpengaruh kepada hasil kerja yang mereka berikan kepada perusahaan.
4. Dalam penelitian membahas bagaimana pengaruh ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap keinginan berpindah karyawan pada perusahaan PT Haakaston Unit Produksi AMP Nagreg yang hasilnya adalah bahwa ketidakamanan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan. Akan tetapi dalam penulisan skripsi ini masih belum sempurna karena masih terdapat kesalahan baik penulis sadari atau tidak. Maka dari itu harus dilakukannya perbandingan dengan penelitian lain untuk dijadikan referensi.