

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Variabel Pertukaran Pemimpin-Anggota, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Stres Kerja terhadap Keinginan Berhenti Bekerja di PT. Dekatama Centra Bandung, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dan uji deskriptif diperoleh kesimpulan terhadap masing-masing variabel sebagai berikut :
 - a. Pertukaran Pemimpin-Anggota pada karyawan PT. Dekatama Centra Bandung diukur berdasarkan 3 indikator yaitu tingkat rasa hormat, kepercayaan, dan kewajiban. Presentase indikator tertinggi yaitu indikator kepercayaan, sedangkan presentase terendah berada pada indikator rasa hormat. Berdasarkan hasil analisis deskriptif Pertukaran Pemimpin-Anggota pada PT. Dekatama Centra Bandung termasuk kategori cukup baik.
 - b. Keseimbangan Kehidupan Kerja pada karyawan PT. Dekatama Centra Bandung diukur berdasarkan 3 indikator yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Presentase indikator tertinggi yaitu keseimbangan kepuasan, sedangkan presentase terendah berada pada indikator keseimbangan waktu. Berdasarkan hasil analisis deskriptif Keseimbangan Kehidupan Kerja karyawan pada PT. Dekatama Centra Bandung termasuk kategori cukup baik.

- c. Stres Kerja pada karyawan PT. Dekatama Centra Bandung diukur berdasarkan 5 indikator yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Presentase indikator tertinggi yaitu tuntutan antar pribadi, sedangkan presentase terendah berada pada indikator tuntutan tugas. Berdasarkan hasil analisis deskriptif Stres Kerja karyawan pada PT. Dekatama Centra Bandung termasuk kategori cukup baik
- d. Keinginan Berhenti Bekerja pada karyawan PT. Dekatama Centra Bandung diukur berdasarkan 3 indikator yaitu memikirkan untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan, dan niat untuk keluar. Presentase indikator tertinggi yaitu niat untuk keluar, sedangkan presentase terendah berada pada indikator memikirkan untuk keluar. Berdasarkan hasil analisis deskriptif keinginan berhenti bekerja karyawan pada PT. Dekatama Centra Bandung termasuk kategori cukup baik.
2. Terdapat pengaruh Pertukaran Pemimpin-Anggota secara signifikan terhadap Keinginan Berhenti Bekerja pada PT. Dekatama Centra Bandung.
 3. Terdapat pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja secara signifikan terhadap Keinginan Berhenti Bekerja pada PT. Dekatama Centra Bandung.
 4. Dalam penelitian ini ditemukan Pertukaran Pemimpin-Anggota, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Keinginan Berhenti Bekerja secara simultan pada PT. Dekatama Centra Bandung.

5.2. Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Pengaruh Variabel Pertukaran Pemimpin-Anggota, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Stres Kerja terhadap Keinginan Berhenti Bekerja pada PT. Dekatama Centra Bandung, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Pertukaran Pemimpin-Anggota di PT. Dekatama Centra Bandung menggunakan indikator rasa hormat, kepercayaan, dan kewajiban memiliki skor terlemah yaitu rasa hormat, maka diharapkan kepada pihak perusahaan pada pemimpin perusahaan untuk lebih mempertimbangkan perilaku dengan cara menyesuaikan perilaku atau tindakan yang sesuai selayaknya sebagai pemimpin, dengan demikian maka akan membuat karyawan bekerja dengan rasa hormat, sebaliknya ketika karyawan merasa tidak senang dan tidak nyaman mereka akan merasa seperti bekerja di bawah tekanan.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Keseimbangan Kehidupan Kerja di PT. Dekatama Centra Bandung menggunakan indikator keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan yang, keseimbangan waktu memiliki skor terlemah, maka diharapkan kepada pihak perusahaan agar lebih memperhatikan lagi ketepatan waktu dalam bekerja dengan cara menyesuaikan waktu masuk kerja, pulang kerja dan juga istirahat dan terlebih lagi jam lembur, agar karyawan merasa tidak tertekan dalam bekerja dan mendapatkan kualitas waktu mereka.

3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Stres kerja di PT. Dekatama Centra Bandung menggunakan indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Memiliki skor terlemah yaitu tuntutan tugas yang harus dicapai, maka diharapkan kepada pihak perusahaan agar lebih memperhatikan lagi beban kerja yang diberikan dengan cara menyesuaikan tugas yang diberikan kepada karyawan dengan target yang sesuai waktu yang cukup, karena semakin besar beban kerja maka semakin besar Keinginan Berhenti Bekerja.
4. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Keinginan Berhenti Bekerja di PT. Dekatama Centra Bandung menggunakan indikator memikirkan untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan, dan niat untuk keluar. Memiliki skor terlemah yaitu memikirkan untuk keluar, maka diharapkan kepada pihak perusahaan untuk meminimalisir keinginan berhenti bekerja karyawan dengan cara meningkatkan kompensasi serta adil dalam memberikan tugas kerja sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.
5. Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan acuan atau referensi untuk mengembangkan ruang lingkup penelitian agar dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berhenti berpindah karyawan.