BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, ketidakamanan kerja, dan stres kerja terhadap Keinginan Berpindah PT. Indorama Synthetics Tbk Purwakarta, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut

1. a. Lingkungan kerja yang didalamnya diukur melalui 2 indikator, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Indikator lingkungan kerja fisik memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik, sedangkan indikator lingkungan kerja non fisik memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori cukup baik. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan lingkungan kerja karyawan PT. Indorama Synthetics Tbk Purwakarta perlu ditingkatkan kualitas lingkungan kerjanya sehingga bisa membuat karyawan merasa lebih nyaman.

   a. Ketidakamanan kerja pada karyawan PT. Indorama Synthetics Tbk Purwakarta berada pada kategori cukup baik, terdiri dari 4 indikator yaitu tingkat ancaman mengenai aspek pekerjaan, pentingnya aspek pekerjaan, tingkat ancaman terhadap peristiwa negatif, dan tingkat kepentingan yang dirasakan individu. Indikator pentingnya aspek pekerjaan memperoleh persentase tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator

tingkat kepentingan yang dirasakan individu memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup baik.. Secara umum semua ukuran masuk dalam kategori cukup baik, maka dari itu ketidakamanan kerja harus lebih bisa diselesaikan oleh perusahaan.

b. Dari 5 indikator stres kerja, yaitu ambiguitas peran, pengembangan karir, dan hubungan kerja. Indikator pengembangan karir memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik, sedangkan indikator hubungan kerja memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup baik. Secara keseluruhan rata-rata ukuran untuk stres kerja masuk ke dalam kategori cukup baik namun tetap perlu dievaluasi agar karyawan bisa tenang bekerja di perusahaan ini.

c. Secara keseluruhan variabel Keinginan Berpindah terdiri dari 3 indikator, yaitu niat untuk keluar, pencarian pekerjaan, dan memikirkan keluar. Indikator memikirkan keluar memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik, sedangkan indikator pencarian pekerjaan memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup baik. Maka dari itu tingkat Keinginan Berpindah masih harus menjadi perhatian agar bisa diselesaikan dan ada solusinya.

2. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap Keinginan Berpindah, hal ini ditunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dari lingkungan kerja terhadap Keinginan Berpindah PT. Indorama Synthetics Tbk Purwakarta.

3. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara ketidakamanan kerja terhadap Keinginan Berpindah, hal ini ditunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dari ketidakamanan kerja terhadap Keinginan Berpindah karyawan PT. Indorama Synthetics Tbk Purwakarta.
4. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara stres kerja terhadap Keinginan Berpindah, hal ini ditunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dari stres kerja terhadap Keinginan Berpindah karyawan PT. Indorama Synthetics Tbk Purwakarta.

5.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, ketidakamanan kerja, dan stres kerja terhadap Keinginan Berpindah karyawan PT. Indorama Synthetics Tbk Purwakarta, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh:

1. a) Suasana lingkungan kerja masih berjalan cukup di PT. Indorama Synthetics Tbk Purwakarta, namun adapun hal yang disarankan adalah diharapkan perusahaan lebih bisa memperhatikan tempat kerja yang ada agar karyawan bisa tetap fokus dan nyaman dalam bekerja. Pada indikator lingkungan kerja non fisik perlu ditingkatkan kembali komunikasi dengan rekan kerja pun perlu dilakukan secara intens agar terciptanya suatu kerjasama yang baik. Dengan hal ini diharapkan lingkungan kerja yang kondusif yang memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

b) Ketidakamanan kerja yang terjadi di PT. Indorama Synthetics Tbk Purwakarta masih berjalan cukup . Oleh karena itu karyawan diharapkan lebih mampu bekerja dengan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu perusahaan harus tetap memberikan keamanan terkait alat bantu kerja agar karyawan yang ada bisa bekerja secara *safety*. Dengan hal ini diharapkan karyawan tidak lagi mengalami tekanan *job insecurity* sehingga dapat memberikan rasa aman bagi karirnya.

c) Pada variabel stres kerja masih ada pada kategori cukup , maka dari itu diharapkan untuk mengantisipasi hal tersebut. Pada indikator hubungan kerja perlu ditingkatkan komunikasi dengan rekan kerja serta karyawan harus mampu mengontrol diri dalam melaksanakan pekerjaan agar suasana kondisi pekerjaan bisa berlangsung kondusif. Dengan hal ini membuat karyawan bisa berbaur dan mampu berinteraksi dengan karyawan lain terkait menyelesaikan pekerjan yang akan dilakukan.

d) Keinginan Berpindah yang masih berjalan cukup baik maka masih menjadi faktor penting yang harus dievaluasi kembali. Maka dari itu perusahaan diharapkan tetap memprioritaskan kesejahteraan agar karyawan memiliki loyalitas yang baik serta bekerja sepenuh hati diperusahaan ini dan tidak berpikiran untuk pindah dari perusahaan ini.

2. Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap Keinginan Berpindah di PT. Indorama Synthetics Tbk Purwakarta bisa dibilang baik, pada kondisi ini bisa dimanfaatkan oleh perusahaan karena dengan lingkungan yang baik akan

berdampak baik pada pekerjaan tersebut begitupun sebaliknya dan hal tersebut berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk berpindah.

3. Pengaruh antara ketidakamanan kerja terhadap Keinginan Berpindah di PT. Indorama Synthetics Tbk Purwakarta bisa dibilang baik, pada kondisi ini ketidakamanan kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam proses pekerjaannya karena menyangkut keselamatan karyawan saat melaksanakan pekerjaan. Disaat karyawan tersebut merasa pekerjaan yang dikerjakan tersebut memiliki resiko yang lebih maka tingkat keinginan berpindah akan semakin kuat.
4. Pengaruh antara stres kerja terhadap Keinginan Berpindah di PT. Indo-rama Synthetics Tbk Purwakarta bisa dibilang baik, pada kondisi ini karyawan harus mampu mengatasi setiap kondisi yang dihadapinya dan sebisa mungkin karyawan yang ada mampu bekerja dengan senyaman mungkin agar tidak timbul rasa stres kerja di benak setiap karyawan.