

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan dengan judul, Hubungan Stres Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan menunjukkan bahwa pada penelitian ini terdapat hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan faktor yang signifikan dalam mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan mereka. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi perusahaan dengan menunjukkan pentingnya manajemen stres dalam mengurangi tingkat turnover intention, serta memberikan masukan bagi pengelolaan karyawan yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan mereka.

Sedangkan pada penelitian kedua yang berjudul, Analisis Perbedaan Stres Kerja Ditinjau dari Jenis Kelamin pada Karyawan di PT. Ciomas Adisatwa unit Pabelan disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan dalam tingkat stres kerja antara karyawan wanita dan pria di PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor gender bukan satu-satunya yang memengaruhi tingkat stres kerja, melainkan ada faktor-faktor lain seperti jenis pekerjaan, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi yang juga harus diperhatikan. Tidak adanya perbedaan signifikan dalam stres kerja antara wanita dan pria mencerminkan perubahan positif dalam

kesetaraan di tempat kerja dan masyarakat. Namun, ini juga menunjukkan bahwa stres kerja adalah masalah universal yang memerlukan pendekatan holistik dan individual, terlepas dari gender. Pemahaman tentang stres kerja ini penting untuk pengembangan strategi manajemen stres yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif. Secara keseluruhan, temuan ini menekankan pentingnya pendekatan yang berbeda dalam manajemen stres kerja antara wanita dan pria.

5.2 Saran

Hasil penelitian ini dapat dibuat saran yang dapat dilihat dari keterbatasan penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya. Saran ini bertujuan untuk pengembangan ilmiah pada penelitian selanjutnya yang berfokus pada kajian yang serupa. Maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.2.1 Teoritis

Secara teoritis, diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup penelitian dan mengkaitkannya dengan sebab lain *turnover intention* selain stres kerja diantaranya yaitu lingkungan kerja. Serta diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup penelitian dan mengkaitkannya dengan perbedaan tingkat stres kerja yang ditinjau selain dari jenis kelamin. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan skala yang sudah ada agar hasil yang diperoleh dari pengolahan data dapat merepresentasikan perilaku subjek yang sesungguhnya.

5.2.2 Praktis

Pada saat pengambilan data, peneliti seharusnya melihat situasi dan kondisi yang dapat memungkinkan subjek merespon dengan baik kuesioner secara nyaman dan kondusif. Serta memberikan pengertian terlebih dahulu sebelum menyebar kuesioner bahwa kuesioner penelitian ini tidak ada hubungannya dengan personalia di Perusahaan. Saran bagi Perusahaan, diharapkan dapat merancang program pengelolaan stres dan memberikan dukungan yang tepat sesuai dengan kebutuhan masing-masing individu. Misalnya, menyediakan fasilitas dukungan emosional dan program keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik untuk wanita, serta pelatihan manajemen stres dan keterampilan coping untuk pria. Diperlukan pendekatan holistik yang mempertimbangkan faktor biologis, psikologis, dan sosial-budaya dalam menangani stres kerja di tempat kerja.

