

## BAB V SIMPULAN DAN IMPLIKASI

### 5.1. Simpulan

Penelitian ini menguji pengaruh *Job Stress* dan *Workload* terhadap *Turnover Intention* dengan dimediasi *Job Satisfaction* pada karyawan PT MBK Ventura Banyumas. Adapun yang menjadi subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT MBK Ventura Banyumas. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama yaitu *Job Stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* yang artinya semakin tinggi *job stress* maka semakin rendah *job satisfaction*. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa **“Terdapat pengaruh *Job Stress* terhadap *Job Satisfaction*”** diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua yaitu *Workload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* yang artinya semakin tinggi *Workload* maka semakin rendah *job satisfaction* Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa **“Terdapat pengaruh *Workload* terhadap *Job Satisfaction*”** diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* yang artinya semakin tinggi *Job Stress* maka semakin tinggi *Turnover Intention*. Sehingga hipotesis

- yang menyebutkan bahwa **“Terdapat pengaruh *Job Stress* terhadap *Turnover Intention*”** diterima.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat yaitu *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* yang artinya semakin tinggi *Workload* semakin tinggi pula *Turnover Intention*.. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa **“Terdapat pengaruh *Workload* terhadap *Turnover Intention*”** diterima.
  5. Hasil pengujian hipotesis kelima yaitu *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* yang artinya semakin tinggi *Job Satisfaction* maka semakin rendah *Turnover Intention* . Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa **“Terdapat pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*”** diterima.
  6. Hasil pengujian hipotesis keenam yaitu *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan dimediasi oleh *Job Satisfaction*. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa **“*Job Satisfaction* Mampu Memediasi Pengaruh *Job Stress* terhadap *Turnover Intention*”** diterima.
  7. Hasil pengujian hipotesis ketujuh yaitu *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan dimediasi oleh *Job Satisfaction*. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa **“*Job Satisfaction* Mampu Memediasi Pengaruh *Workload* terhadap *Turnover Intention*”** diterima.

## 5.2. Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan yang menyebabkan timbulnya gangguan dan menjadikan hasil penelitian ini kurang maksimal. Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Jumlah responden hanya 66 orang. Penelitian lebih lanjut disarankan lebih dari 66 untuk memperbesar size.
2. Dalam proses pengambilan data, terkadang responden memberikan informasi melalui kuesioner tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena anggapan dan pemahaman yang berbeda dari masing-masing responden, perbedaan pemikiran dan faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

## 5.3. Implikasi

### 5.3.1. Implikasi Praktis

- a. Dari hasil pengumpulan data diperoleh bahwa indikator gejala psikologis dalam variabel *job stress* tentang karyawan cenderung cepat marah dikarenakan belum sempat menyelesaikan pekerjaan tetapi sudah diberikan pekerjaan yang lain merupakan jawaban paling tinggi maka sebaiknya pihak manajemen perlu mengadakan pelatihan atau training rutin misal 3 bulan sekali agar karyawan memahami pekerjaan yang harus diselesaikan dan paham cara efisien untuk mengerjakannya.

- b. Dari hasil pengumpulan data diperoleh bahwa indikator kondisi pekerjaan dalam variabel *workload* tentang karyawan menggunakan jam istirahat untuk mengerjakan tugas kantor merupakan jawaban paling tinggi maka sebaiknya perusahaan merekrut karyawan agar pekerjaan bisa terbagi lebih ringan dan jam istirahat bisa digunakan betul-betul untuk istirahat.
- c. Dari segi variabel *Job Satisfaction*, indikator kepuasan karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan jawaban yang paling rendah maka sebaiknya perusahaan mereview kembali terkait jenis pekerjaan karyawan yang mungkin terlalu kompleks misalnya sosialisasi pembiayaan dengan penyurveyan dan penagihan dilakukan oleh beda karyawan.

### 5.3.2. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian ini, implikasi teoritisnya adalah sebagai berikut

- a. *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* yang artinya semakin tinggi *job stress* maka akan semakin meningkatkan kemungkinan terjadinya *turnover intention*. Tidak dapat dihindari, *turnover intention* adalah fenomena umum yang banyak terjadi. Jika tingkat *turnover intention* tinggi, dapat berdampak buruk pada bisnis karena akan menyebabkan ketidakpastian dan ketidakstabilan serta biaya untuk perekrutan kembali dan pelatihan karyawan baru (Dewi & Sriathi, 2019).

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention* sendiri adalah stres kerja yang dialami oleh karyawan. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat membuat karyawan mempertimbangkan untuk mempertahankan atau keluar dari pekerjaan mereka saat ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anees at al (2021), Widyawati et al (2023) dan Onyemah et al (2021).

- b. *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya semakin tinggi *workload* maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention*. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat memengaruhi produktivitas karyawan dan menjadikan berkurangnya kenyamanan dalam bekerja. Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja (*workload*) diartikan sebagai suatu perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Tingkat beban kerja yang berbeda-beda pada otak dan tubuh manusia dapat menyebabkan penurunan kemampuan kerja, yang pada gilirannya dapat menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jayasri & Annisa (2023) dan Dwi & Nawangsari (2020).
- c. *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya semakin tinggi *Job Satisfaction* maka semakin rendah *Turnover Intention*. Menurut Moorhead dan Griffin (2013) kepuasan kerja dapat memberikan dampak kepuasan kepada seorang karyawan dan dapat digambarkan dimana karyawan yang

merasa puas cenderung jarang absen, lebih memberikan kontribusi positif dan bertahan dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang merasa tidak puas cenderung melakukan hal yang sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Novel & Marchyta (2021), Arya & Fitria (2023) dan Widyawati et al (2023).

