

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian, maka dapat diberikan kesimpulan yaitu:

1. Tuntutan pekerjaan dapat berkontribusi pada kinerja karyawan, di mana karyawan telah memiliki pengelolaan yang baik dan tidak menurunkan kinerja meskipun memperoleh tuntutan pekerjaan yang besar. Tuntutan pekerjaan yang tinggi pada karyawan juga membuat karyawan lebih termotivasi dan bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
2. *Turnover intention* dapat berkontribusi pada kinerja karyawan, di mana karyawan merasa bahwa meskipun memiliki keinginan untuk keluar kinerja terbaik harus tetap dilakukan. Karyawan yang mengalami *turnover intention* sering ingin meninggalkan kesan baik sebelum benar-benar pergi dan menjadi lebih produktif karena berupaya fokus pada pencapaian target.
3. Stres kerja mampu memediasi kontribusi tuntutan pekerjaan terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang memiliki tuntutan pekerjaan tinggi sudah terbiasa dan mampu mengelola stres dengan baik sehingga kinerja yang diberikan juga tetap meningkat. Meskipun karyawan merasa stres akibat tuntutan pekerjaan, karyawan juga tetap memperoleh dukungan dari lingkungan kerja yang positif dan budaya kerja yang suportif sehingga kinerja karyawan tetap maksimal.
4. Stres kerja tidak menjadi mediasi pada kontribusi *turnover intention* terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang mengalami stres kerja akibat faktor

luar organisasi cenderung tetap mempertahankan pekerjaannya selama lingkungan kerja mendukung. Adanya keinginan untuk keluar dari perusahaan dalam karyawan sendiri terbilang rendah. Sehingga, karyawan tidak merasa bahwa stres kerja mampu muncul akibat turnover intention dan memberikan dampak pada kinerjanya.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti dapat memberikan beberapa saran yaitu:

1. Bagi perusahaan, diharapkan agar dapat lebih memperhatikan pemberian beban kerja karyawan supaya dapat meminimalisir pemikiran karyawan untuk berhenti bekerja.
2. Bagi karyawan, diharapkan dapat mempelajari cara pengelolaan kesulitan pekerjaan agar tidak berdampak pada keterlibatan emosional seperti stres, burnout, dan lain-lain.
3. Bagi karyawan, diharapkan dapat terus mempertahankan pemisahan masalah pribadi dan pekerjaan supaya kinerja dapat terus meningkat.
4. Bagi karyawan, diharapkan dapat terus mengatur waktu dengan baik dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kinerja mampu stabil dan meningkat
5. Bagi peneliti di bidang yang sejenis, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel serupa melalui objek penelitian berbeda agar memberikan gambaran yang lebih luas pada pengaruh dari variabel-variabel penelitian ini.
6. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan variabel mediasi dan/atau variabel independen lain untuk meningkatkan perkembangan pengetahuan mengenai pentingnya kinerja karyawan dalam perusahaan.

7. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneruskan penelitian dengan menggunakan variabel mediasi lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi atau keterlibatan kerja pada pengaruh tuntutan pekerjaan dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan.