

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan tentang Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan PT Dimensi Citra Semesta, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja memiliki kontribusi negatif yang signifikan pada turnover intention. Ringkasnya, kian tinggi kepuasan kerja, kian rendah probabilitas karyawan berhenti bekerja. Indikator-indikator yang meliputi besaran gaji dan kualitas hubungan antarpegawai, dukungan atasan, serta peluang promosi terbukti mampu meningkatkan loyalitas karyawan dan menekan niat untuk keluar dari perusahaan.
2. Stres kerja menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Ketika stres kerja karyawan semakin tinggi dialami karyawan, maka semakin besar pula keinginan mereka untuk mencari pekerjaan alternatif di luar perusahaan. Kondisi ini umumnya dipicu oleh tingginya beban kerja, ketidakjelasan peran, konflik antar pribadi, maupun gaya kepemimpinan yang menekan, sehingga berdampak pada meningkatnya niat karyawan untuk keluar.
3. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki loyalitas yang kuat, rasa memiliki, serta keterikatan emosional dengan perusahaan sehingga lebih enggan untuk

meninggalkan pekerjaannya. Faktor-faktor seperti keadilan organisasi, nilai bersama, kepercayaan, pemahaman terhadap tujuan perusahaan, dan keterlibatan karyawan menjadi penentu penting dalam memperkuat komitmen ini.

4. Secara simultan, kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hasil uji R-square menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan variasi turnover intention secara substansial. Hal ini membuktikan bahwa turnover intention bukanlah hasil dari satu faktor tunggal, melainkan kombinasi dari kepuasan kerja, tingkat stres, dan komitmen organisasi yang dialami karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa upaya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif pada PT Dimensi Citra Semesta harus dilakukan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja, mengendalikan faktor-faktor penyebab stres kerja, serta memperkuat komitmen organisasi karyawan. Langkah strategis tersebut diharapkan dapat menekan tingkat turnover intention, mempertahankan tenaga kerja yang kompeten, serta mendukung keberlangsungan dan peningkatan kinerja perusahaan secara berkelanjutan.

5.2 Saran

Merujuk pada temuan penelitian serta sejalan dengan kesimpulan di atas, berikut beberapa rekomendasi yang dapat diberikan kepada PT Dimensi Citra Semesta:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat konsep dalam teori perilaku organisasi, khususnya *job satisfaction theory*, *job stress model*, dan *organizational commitment theory* yang menjelaskan hubungan ketiga variabel tersebut dengan *turnover intention*. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi pengembangan model teoritis yang lebih komprehensif, dengan mengintegrasikan variabel-variabel psikologis dan organisasional lainnya. Peneliti berikutnya juga dapat melakukan uji komparatif menggunakan metode analisis lain di luar PLS-SEM untuk menguji konsistensi temuan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi praktis, tetapi juga memperkaya literatur akademis di bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi.
2. Penelitian ini tidak terlepas dari sejumlah keterbatasan, salah satunya terletak pada hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang juga berpengaruh terhadap *turnover intention*, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau faktor eksternal seperti peluang kerja di luar perusahaan. Selain itu, penelitian berikutnya dapat memperluas objek penelitian pada sektor atau perusahaan yang berbeda untuk memperoleh hasil yang lebih beragam dan generalisasi yang lebih luas.

3. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyusun kebijakan strategis yang terintegrasi, misalnya dengan meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian kompensasi yang adil, peluang pengembangan karir, serta menciptakan iklim kerja yang sehat. Di sisi lain, perusahaan juga harus mengendalikan tingkat stres kerja dengan pembagian beban kerja yang proporsional dan komunikasi yang efektif. Penguatan komitmen organisasi dapat dilakukan dengan membangun budaya kerja partisipatif dan memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan.
4. Bagi praktisi dan akademisi di bidang manajemen sumber daya manusia, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan maupun referensi untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* karyawan. Pihak lembaga pendidikan juga dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai studi kasus untuk memperkaya literatur dalam mata kuliah manajemen SDM. Selain itu, bagi pemerintah atau asosiasi industri, penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih mendukung retensi tenaga kerja, terutama di sektor perusahaan penyedia barang dan jasa.