

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis, maka penulis menarik kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Stress Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*. yang berarti semakin tinggi tingkat stress kerja pada karyawan maka semakin tinggi juga keinginan untuk berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan
2. *Self Efficacy* (M) mampu memoderasi pengaruh variabel Stress Kerja terhadap variabel *Turnover Intention*. Yang berarti *self efficacy* mampu mempengaruhi tingkat stress kerja menjadi rendah dimana hal ini akan mengurangi tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

#### **5.2 Saran**

Hasil penelitian yang diperoleh tentang stress kerja terhadap *turnover intention* dengan *self efficacy* sebagai variabel moderasi, maka berdasarkan penelitian tersebut penulis menyampaikan saran-saran sebagai berikut

##### **5.2.1 Bagi Perusahaan**

1. Berdasarkan penelitian yang menunjukkan rendahnya nilai variabel stress kerja dengan indikator kepemimpinan organisasi dan tuntutan peran, maka disarankan agar pemimpin organisasi meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan dan pendekatan empatik. Mereka juga perlu mengelola tuntutan peran dengan lebih baik melalui klarifikasi dan delegasi tugas yang tepat, serta memperbaiki komunikasi dengan menyediakan saluran yang terbuka dan rutin mengadakan rapat. Selain itu, penting untuk mengembangkan sistem dukungan bagi karyawan dengan program kesejahteraan dan kebijakan keseimbangan kerja-hidup, meningkatkan motivasi melalui penghargaan dan insentif kinerja, serta menangani konflik secara efektif melalui manajemen konflik dan diskusi terbuka. Langkah-

langkah ini diharapkan dapat mengurangi stres kerja, meningkatkan kepuasan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif serta harmonis.

2. Berdasarkan penelitian yang menunjukkan rendahnya nilai variabel *self efficacy* dengan indikator keyanikan akan kemampuan dan kepuasan akan kemampuan maka disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan program pelatihan dan pengembangan untuk memperkuat keterampilan dan kepercayaan diri karyawan. Memperbaiki komunikasi internal dengan menyediakan saluran komunikasi yang terbuka dan mendukung umpan balik yang konstruktif. Memastikan bahwa peran dan tanggung jawab karyawan jelas dan sesuai dengan kemampuan mereka untuk mengurangi kebingungan. Selain itu, mengembangkan program kesejahteraan dan kebijakan keseimbangan kerja-hidup yang memadai dapat membantu meningkatkan kepuasan karyawan. Terakhir, memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik serta menangani konflik dengan efektif melalui manajemen konflik yang tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

### **5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Melakukan penelitian dengan variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* seperti komitmen organisasi, *work-life balance*, komitmen organisasi dan variabel lain yang mempunyai pengaruh lebih kuat terhadap *turnover intention* dan menggati variabel terkait dengan variabel lain seperti produktivitas kerja dll.