

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Trans Padang dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini melibatkan empat variabel, yaitu stres kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen, *turnover intention* sebagai variabel dependen dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan Trans Padang sebagai objek penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui *Google Forms* kepada pramugara Trans Padang. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan *Microsoft excel* dan dianalisis menggunakan *SmartPLS 4.0* untuk menguji hubungan antar variabel dalam model penelitian.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

- 1) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Trans Padang. Artinya ketika stres kerja tinggi dapat menyebabkan meningkatnya niat keluar karyawan dari perusahaan secara signifikan
- 2) Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya komitmen organisasi yang tinggi akan

menurunkan niat karyawan untuk pindah, namun hal itu tidak cukup kuat untuk dinyatakan signifikan

- 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap terhadap *turnover intention* karyawan Trans Padang. Pada penelitian ini kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tidak secara nyata mempengaruhi niat mereka untuk keluar dari perusahaan.
- 4) Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Trans Padang. Stres kerja meskipun berpotensi mengganggu, namun hal tersebut tidak selalu berdampak langsung terhadap kepuasan kerja pada penelitian ini
- 5) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu pramugara Trans Padang. Artinya komitmen karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya kepuasan seorang karyawan.
- 6) Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan Trans Padang. Artinya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tidak cukup kuat untuk mengurangi dampak negatif dari stres kerja terhadap niat mereka untuk keluar dari perusahaan
- 7) Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan yaitu pramugara Trans Padang. Artinya meskipun terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* , kepuasan kerja tidak berperan sebagai faktor mediasi pada penelitian ini.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Trans Padang yaitu pramugara, diperoleh bahwa :

1. Berdasarkan analisis deskriptif yang telah dilakukan terdapat indikator dengan rata-rata terendah dari variabel stres kerja terhadap pada pramugara Trans Padang, khususnya pada pernyataan "Saya merasa sering menentang kebijakan atau aturan dalam pekerjaan". Hal ini menunjukkan adanya ketidakpuasan yang cukup signifikan terhadap kebijakan dan aturan yang diterapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan komunikasi mengenai kebijakan yang ada. Untuk mengurangi ketidakpuasan ini, perusahaan bisa membuka ruang komunikasi lebih terbuka antara manajemen dan pramugara. Ini termasuk memberikan penjelasan yang lebih jelas mengenai kebijakan yang diterapkan, serta memberikan fleksibilitas dalam pelaksanaannya agar sesuai dengan kondisi di lapangan.
2. Selain itu, berdasarkan hasil analisis pada indikator *turnover intention*, terdapat dua pernyataan dengan nilai rata-rata terendah yang menunjukkan kecenderungan tinggi bagi pramugara untuk mencari pekerjaan baru, yaitu pada pernyataan "Saya mencari pekerjaan baru dalam beberapa bulan terakhir" dan "Saya melakukan wawancara kerja beberapa bulan terakhir". Nilai-nilai ini mengindikasikan bahwa banyak pramugara yang mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam waktu dekat. Hal ini menunjukkan adanya ketidakpuasan yang cukup besar

terkait pekerjaan mereka di perusahaan. Perusahaan perlu meningkatkan tingkat kepuasan kerja pramugara dengan memberikan peluang pengembangan keterampilan dan karir yang lebih baik, serta kesempatan untuk promosi dapat membantu pramugara merasa lebih dihargai dan memiliki masa depan yang lebih jelas di perusahaan. Selain itu, data juga dengan pemberian insentif yang lebih baik, seperti bonus atau penghargaan

3. Hasil analisis deskriptif komitmen organisasi ditemukan pernyataan dengan nilai rata-rata paling rendah yang berbunyi “ Saya benar-benar merasa bahwa organisasi ini adalah milik saya sendiri”. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pramugara Trans Padag belum merasa memiliki ikatan yang kuat atau rasa memiliki terhadap tempat mereka bekerja. Pihak manajemen perlu mengambil langkah agar pramugara merasa lebih dihargai dan dilibatkan dalam organisasi, seperti dengan memberikan ruang untuk menyampaikan pendapat, memberikan penghargaan atas kerja keras mereka atau melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan
4. Pada variabel kepuasan kerja terdapat pernyataan dengan skor rata-rata terendah seperti pada pernyataan “ Saya yakin masa depan saya terjamin di organisasi ini “. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas pramugara merasa kurang yakin terhadap jaminan masa depan mereka di organisasi ini. Ketidakpastian ini dapat berdampak pada tingkat loyalitas, motivasi kerja, dan *turnover* karyawan dalam jangka panjang. Oleh karena itu,

pihak manajemen perlu mengatasi hal tersebut dengan memberikan kepastian status kerja seperti pengangkatan atau kontrak jangka panjang yang lebih transparan, meningkatkan program pengembangan karyawan dan pelatihan berkelanjutan sebagai bentuk investasi masa depan serta membangun system evaluasi kinerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Trans Padang, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan. Selama proses penelitian, terdapat beberapa hambatan yang mempengaruhi hasil yang diinginkan. Dengan demikian, keterbatasan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian selanjutnya untuk meningkatkan kualitas penelitian di masa mendatang.

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, di antaranya :

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian hanya mencakup stres kerja, komitmen organisasi, *turnover intention* dan kepuasan kerja
2. Objek penelitian terbatas pada perusahaan penyedia jasa angkutan umum Trans Padang
3. Sampel dalam penelitian ini terbatas pada pramugara Trans Padang

5.4 Saran

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, peneliti menyarankan beberapa hal pada penelitian selanjutnya yaitu :

- 1) Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* seperti *personal resources*, motivasi, keadilan ditempat kerja dan variabel lainnya
- 2) Objek pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada bidang lainnya seperti perbankan, kesehatan, pemerintahan maupun pendidikan
- 3) Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan ruang lingkup yang lebih luas bukan hanya pramugara tetapi mencakup driver dan karyawan kantor lainnya