

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja sebagai variabel pemediasi ambiguitas peran dan konflik peran terhadap intensi keluar karyawan KSPPS BIMA. Hasil penyebaran kuisioner dalam penelitian ini diolah menggunakan *Partial Least Square* dengan memasukkan data sebanyak 78 kuisioner. Untuk mendukung hasil olah data kuantitatif, dilakukan juga pengumpulan data secara kualitatif dengan mewawancarai 11 responden yang merupakan karyawan KSPPS BIMA.

Hasil wawancara dan analisis data yang telah dilakukan, membawa peneliti pada kesimpulan bahwa ambiguitas peran dan konflik peran dengan stres kerja sebagai pemediasi tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar karyawan KSPPS BIMA. Kesimpulan tersebut dirinci dalam point-point berikut:

1. Penelitian ini membuktikan bahwa ambiguitas peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi ambiguitas peran yang dialami karyawan KSPPS BIMA, maka akan semakin tinggi pula stres kerja yang dialaminya.

2. Penelitian ini membuktikan bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya konflik peran akan meningkatkan stres kerja yang dialami karyawan KSPPS BIMA.
3. Penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan KSPPS BIMA, maka akan semakin tinggi pula keinginan keluar yang dirasakan karyawan meskipun belum sampai pada tahap realisasi.
4. Penelitian ini membuktikan bahwa ambiguitas peran tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar karyawan, dengan stres kerja sebagai mediasi. Hasil ini tidak sejalan dengan hipotesis yang dibentuk dikarenakan variabel pemediasi dalam penelitian ini, yaitu stres kerja memberikan pengaruh *full mediation*.
5. Penelitian ini juga membuktikan bahwa konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar karyawan, dengan stres kerja sebagai mediasi. Hasil ini tidak sejalan dengan hipotesis yang dibentuk dikarenakan variabel pemediasi dalam penelitian ini, yaitu stres kerja memberikan pengaruh *full mediation*.

## B. Saran

Berdasarkan hasil yang di dapat dari penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengemukakan beberapa saran, sebagai berikut:

### 1. Bagi KSPPS BIMA

Peneliti menyarankan kepada LKS, khususnya KSPPS BIMA agar bisa lebih konsisten dalam memberikan tugas kepada karyawannya. Pembagian *job desk* secara merata dan adil, sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing posisi (jabatan) juga merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Hal ini penting, sebab akan berpengaruh terhadap kinerja dan konsentrasi karyawan terhadap pekerjaan pokoknya.

Perusahaan juga diharapkan dapat lebih peduli terhadap stres kerja yang dialami karyawannya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mengurangi beban kerja, menghilangkan kebingungan peran, mengurangi konflik peran, memberikan motivasi kerja, atau menambah sumber daya manusia yang berkompeten. Sehingga kedepannya, karyawan dapat benar-benar bekerja sepenuh hati, mampu menikmati perannya, serta menghilangkan keinginan keluar yang ada dalam dirinya.

### 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain di luar penelitian ini yang berpengaruh terhadap stres kerja dan intensi keluar. Penelitian selanjutnya juga

dapat menggunakan pembandingan, misalnya stres kerja dan intensi keluar pada BMT dengan stres kerja pada Bank Syariah ataupun Bank Konvensional.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya yaitu:

1. Jumlah responden yang digunakan masih terbatas.
2. Jauhnya jarak objek penelitian, sehingga data yang terkumpul kurang maksimal.
3. Objek yang diteliti kurang luas.
4. Padatnya kegiatan karyawan, sehingga sulit mengumpulkan kuisisioner tepat waktu.