

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI KEBIJAKAN, SARAN, DAN KETERBATASAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini mengenai pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta dimediasi oleh *work family conflict* dan stres kerja dengan merumuskan 7 hipotesis. Adapun kesimpulan 7 hipotesis yang telah diuji menggunakan *lisrel versi 8.80* sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta artinya jika beban kerja yang diterima meningkat maka akan meningkatkan pula *turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work family conflict medical Representative* di wilayah Yogyakarta artinya jika beban kerja yang diterima

meningkat maka akan meningkatkan pula *work family conflict medical representative* di wilayah Yogyakarta.

3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja *medical representative* di wilayah Yogyakarta artinya jika beban kerja yang diterima meningkat maka akan meningkatkan pula stres kerja *Medical representative* di wilayah Yogyakarta.
4. *Work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta artinya jika *work family conflict* yang dialami meningkat maka akan meningkatkan pula *turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta.
5. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta artinya jika stres kerja yang dialami meningkat maka tidak akan meningkatkan pula *turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta.
6. *Work family conflict* tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention medical representative* di

wilayah Yogyakarta artinya jika beban kerja yang diterima meningkat maka secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap meningkatnya *turnover intention* melalui meningkatnya *work family conflict*.

7. Stres kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta artinya jika beban kerja yang diterima meningkat maka secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap meningkatnya *turnover intention* melalui meningkatnya stres kerja.

B. Implikasi Kebijakan

Implikasi kebijakan dapat dirumuskan oleh peneliti berdasarkan beberapa *point* penting dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Variabel yang dominan mempengaruhi *turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta adalah beban kerja.

2. *Turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta dapat diturunkan dengan meminimalisir beban kerja dan *work family conflict* namun tidak dapat diturunkan dengan meminimalisir stres kerja.
3. *Work family conflict* dan stres kerja bukan merupakan variabel mediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta.

Adapun implikasi kebijakan yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meminimalisir beban kerja yaitu:

- a. Untuk mengatasi kelelahan akibat beban kerja yang berlebihan, perusahaan dapat melakukan peninjauan ulang terhadap beban kerja yang diberikan, memberikan target penjualan yang realistis, meningkatkan peran *area manager* dalam memberikan motivasi, dan memberi waktu istirahat yang cukup.
- b. Untuk mengatasi kesulitan berkonsentrasi karena beban kerja yang terlalu banyak, perusahaan dapat melakukan upaya untuk meningkatkan produktifitas kerja *medical representative* dengan menciptakan iklim kerja yang

kondusif, menerapkan sistem kerja dan pembagian kerja yang jelas, dan memberikan target penjualan serta *area coverage* sesuai dengan kemampuan.

- c. Untuk mengatasi beban kerja yang diberikan terlalu berat, perusahaan dapat melakukan analisis beban kerja untuk setiap *medical representative*, membuat sistem informasi yang mempermudah *medical representative* dalam memberikan laporan administrasi, dan memfasilitasi *medical representative* dengan fasilitas yang memadai untuk menunjang kinerja seperti peminjaman *tablet*.

Adapun implikasi kebijakan yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meminimalisir *work family conflict* yaitu:

- a. Untuk meminimalisir *work family conflict* yang berhubungan dengan jam kerja yang tidak menentu yaitu perusahaan dapat menerapkan 5 hari kerja sedangkan Sabtu dan Minggu bisa digunakan *medical representative* untuk berkumpul bersama keluarga.
- b. Untuk meminimalisir pekerjaan mengganggu keluarga, perusahaan dapat melakukan perencanaan pembagian kerja

setiap *medical representative* seperti target penjualan dan *area coverage* secara jelas serta meningkatkan *teamwork* sehingga tugas dan tanggung jawab setiap *medical representative* dalam tim jelas.

- c. Untuk meminimalisir *work family conflict* yang dapat mengganggu kegiatan yang ingin dilakukan, perusahaan dapat memberikan kebijakan cuti untuk *medical representative*.
- d. Untuk meminimalisir stres kerja yang dirasakan oleh *medical representative* yang dapat mengganggu perannya di keluarga, perusahaan dapat melakukan upaya meningkatkan iklim kerja agar kondusif, meningkatkan *teamwork*, dan memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan.

C. Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggali lebih lanjut mengapa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* serta peran mediasi *work family conflict* dan stres

kerja pada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*.

2. Untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan perbandingan *turnover intention medical representative* pada perusahaan farmasi PMA (Perusahaan Modal Asing), PMDN (Perusahaan Modal Dalam Negeri), dan BUMN (Badan Usaha Milik Negara).
3. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel penelitian yang lebih besar dan penelitian dilakukan di kota-kota besar seperti Jakarta, Surabaya, dan Semarang.

D. Keterbatasan Penelitian

1. Variabel mediasi yakni *work family conflict* dan stres kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas yakni hanya dua faktor yang berhubungan dengan pekerjaan (beban kerja dan stres kerja) dan satu faktor yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (*work family conflict*).

3. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini masih sedikit yakni hanya 150 responden.
4. Area penelitian ini masih sempit yakni hanya wilayah Yogyakarta.