

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dan pembahasan yang peneliti jelaskan mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Airindo Sakti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Airindo Sakti, hal ini dibuktikan dengan hasil olah data t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $23,912 > 1,997$ dengan hasil signifikan 0.000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi stres yang dirasakan oleh karyawan pada PT. Airindo Sakti maka akan semakin tinggi *turnover intention* karyawan PT. Airindo Sakti.
2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Airindo Sakti, hal ini dibuktikan dengan hasil olah data t_{hitung} yang lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $-3,618 < 1,997$ tetapi dengan hasil signifikansi 0.001. Yang artinya, terdapat pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah *turnover* karyawan yang terjadi karena kepuasan kerja

secara parsial memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Airindo Sakti.

3. Penelitian menunjukkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh stres kerja dan kepuasan kerja. Stres kerja dan kepuasan kerja menjadi faktor meningkatnya *turnover intention*, karena adanya tekanan dalam pekerjaan membuat karyawan merasa stres dan tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat meningkatkan *turnover* di dalam perusahaan apabila karyawan tidak mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga

Saran bagi PT. Airindo Sakti sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel stres kerja pada dimensi “pemberian waktu kerja berlebih” mendapat skor paling tinggi. Oleh karena itu manajemen PT Airindo Sakti hendaknya mengkaji ulang waktu kerja karyawan dengan menyesuaikan banyaknya dan tingkat kesulitan dalam suatu pekerjaan agar dapat terhindar dari stres kerja yang berlebihan.
- b. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel stres kerja dimensi “konflik kerja”. Untuk konflik kerja disarankan agar manajemen mengimplementasikan kebijakan yang telah ditetapkan dan memastikan kebijakan yang ditetapkan tidak mengandung diskriminasi, mendidik seluruh karyawan dalam berkomunikasi khususnya pada setiap masalah yang terjadi dan menerapkan strategi untuk mengurangi stres kerja diantara karyawan. Dan disaat konflik sudah terjadi, maka manajemen hendaknya semakin peka untuk segera menangani dan mencari jalan keluar. Untuk penanganan awal dapat melakukan langkah-langkah

membantu melalui memfasilitasi, mengkonsiliasi, memediasi, dan menegosiasi mereka yang sedang berselisih.

- c. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada dimensi “rekan kerja” mendapat skor terendah. Oleh karena itu, manajemen PT. Airindo Sakti disarankan untuk menumbuhkan rasa kesatuan, kebersamaan, dan kekeluargaan antar karyawan. Misalnya melalui *gathering*, *outbond*, atau acara wisata lainnya. Sehingga diharapkan akan timbul bentuk kerja sama yang kuat antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka dan karyawan akan merasa menikmati bekerja dengan teman-temannya, sehingga kepuasan kerja dapat tercipta dan *turnover intention* dapat ditekan.