

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. SAM Indonesia. Peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Apabila kepuasan kerja meningkat maka *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan akan menurun
2. Terdapat pengaruh antar stress kerja dengan *turnover intention*. Apabila stress kerja meningkat maka *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan pun meningkat.
3. Terdapat pengaruh antar kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention*.

#### **B. Implikasi**

Berdasarkan data yang didapatkan diatas bahwa skor terendah pada indikator *turnover intention* adalah adanya keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Hal ini menandakan bahwa karyawan di PT. SAM Indonesia pada dasarnya hanya memiliki keinginan untuk keluar, karyawan tidak sampai memiliki keinginan mencari pekerjaan di tempat lain.

Lalu dalam variable kepuasan kerja, indikator yang mempunyai skor paling tinggi yaitu pekerjaan itu sendiri dan subindikator yang mempunyai nilai paling besar yaitu keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan mempunyai karyawan yang memiliki kesesuaian antara kemampuan dan bidang kerja yang ia lakukan. Tentu karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya karna bidang kerja yang ia kerjakan merupakan hal ia kuasai.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi yang sudah dijelaskan diatas, maka peneliti memberikan saran untuk PT. SAM Indonesia yaitu:

1. Terkait indikator *turnover intention* yang mempunyai nilai paling tinggi yaitu adanya pikiran untuk keluar dari pekerjaan maka perusahaan harus membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Salah satunya dengan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka karyawan akan bertahan dalam perusahaan. Selain itu perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan karyawannya sehingga karyawan tidak berpikir untuk keluar.
2. Terkait masalah gaji yang dirasa tidak adil oleh karyawan maka dalam pemeberian gaji oleh karyawan sebaiknya ditinjau kembali. Pemberian gaji ini dapat diberikan dengan ukuran dari hasil evaluasi kinerja karyawan sehingga semua karyawan merasa sudah diberikan gaji yang adil. Perusahaan

harus mampu memberikan gaji yang adil kepada setiap karyawan, karna hal tersebut akan mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada karyawan.

3. Stres kerja yang dirasakan karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan dalam perusahaan. Hasil penlit menunjukkan gejala dari stress kerja yang terjadi pada karyawan yaitu hilangnya konsentrasi karyawan. Hal ini sangat merugikan perusahaan jika karyawan tidak berkonsentrasi pada pekerjaannya karena peluang timbulnya kesalahan dalam bekerja akan lebih besar. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kondisi karyawan dengan pengurangan jam lembur, memberikan fasilitas hiburan dalam kantor dan juga konseling untuk karyawan.