

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Satria Fajar Utama”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Satria Fajar Utama adalah:
 - a. Stres Kerja pada karyawan PT Satria Fajar Utama tergolong tinggi.
 - b. Lingkungan Kerja pada karyawan PT Satria Fajar Utama tergolong tidak kondusif.
 - c. *Turnover Intention* karyawan pada karyawan PT Satria Fajar Utama tergolong tinggi.
2. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Satria Fajar Utama. Artinya tingkat stres kerja yang tinggi berakibat pada tingkat *turnover intention* yang tinggi pula.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Satria Fajar Utama. Artinya tingkat lingkungan kerja yang rendah berakibat pada tingkat *turnover intention* yang tinggi.
4. Secara empiris variabel model dalam penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja layak untuk menjelaskan fenomena

turnover intention di PT Satria Fajar Utama dan memiliki nilai kelayakan sebesar 49% sedangkan sisanya 51% dijelaskan oleh variabel lain.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

5.2.1 Saran Untuk Peneliti Lanjutan

1. Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel bebas lain yang dapat mendukung variabel *turnover intention*.
2. Penelitian ini dapat dipakai sebagai rujukan untuk meneliti objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menambahkan variabel dengan objek penelitian yang sama.

5.2.2 Saran Untuk PT Satria Fajar Utama

1. Perusahaan diharapkan membuat sistem promosi yang jelas, transparan dan tidak diskriminatif agar karyawan memiliki kesempatan untuk memiliki jenjang karir yang baik. Perusahaan diharapkan memberikan pengarahan dan pendampingan bagi karyawan dalam pengerjaan tugasnya, agar karyawan yang merasa tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugasnya terbantu oleh penyelia yang ada. Pelatihan dan bimbingan bagi karyawan perlu diadakan secara berkala guna memenuhi kebutuhan keterampilan dan keahlian karyawan. Dengan demikian karyawan akan

dapat memenuhi sumber daya yang diperlukan untuk mengerjakan tugas-tugas nya.

2. Perusahaan disarankan untuk memberikan sekat meja antar karyawan, dan memberikan ruangan kerja lapisan kedap suara, agar karyawan dapat fokus dengan pekerjaannya. Perusahaan disarankan mengganti lampu dengan watt yang lebih tinggi, mengganti lampu yang sudah lama atau rusak dan melapisi kaca jendela dengan kaca film agar sinar matahari yang masuk tidak menyilaukan. Perusahaan juga disarankan untuk menambah keamanan bagi karyawan seperti menambah satuan pengamanan (satpam) agar karyawan merasa aman dalam mengerjakan tugasnya.
3. Perusahaan harus mengetahui segala kebutuhan dan harapan karyawan, sehingga perusahaan dapat mencoba memenuhi kebutuhan dan harapan dari setiap karyawan. Seperti menyediakan kotak saran dan pesan karyawan. Perusahaan sebaiknya melakukan negosiasi dengan karyawan tentang masalah gaji agar karyawan dan perusahaan dapat menemukan titik tengah gaji yang dapat memuaskan karyawan namun tidak merugikan perusahaan.