

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menganalisis data penelitian mengenai “Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama adalah:
 - a. Kepuasan kerja karyawan PT Citra Media Nusa Purnama tergolong kurang. Kepuasan kerja yang rendah disebabkan oleh tidak adanya kebebasan dalam penyelesaian tugas yang diberikan pimpinan, pimpinan kurang memberikan pengarahan kepada karyawan jika ada masalah dalam pekerjaan, dan kurangnya kesempatan untuk naik jabatan.
 - b. Stres kerja PT Citra Media Nusa Purnama tergolong tinggi. Stres kerja yang tinggi disebabkan oleh emosi karyawan yang tidak terkendali akibat pekerjaan yang terlalu banyak, karyawan jenuh dengan rutinitas yang sama di tempat kerja, dan indera penglihatan karyawan terganggu akibat terlalu lama melihat layar komputer.
 - c. *Turnover intention* karyawan pada PT Citra Media Nusa Purnama tergolong tinggi. *Turnover intention* yang tinggi disebabkan oleh keinginan karyawan ingin keluar jika mendapatkan pekerjaan yang

lebih baik dalam dua bulan ke depan, karyawan melihat peluang yang lebih besar di tempat lain, dan karyawan mencoba melamar kerja di tempat lain.

2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama.
3. Stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama.
4. Kepuasan kerja dan stres kerja dapat memprediksi *turnover intention* karyawan PT Citra Media Nusa Purnama.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, berikut dikemukakan beberapa saran yang dianggap relevan:

5.2.1 Saran-Saran Untuk PT Citra Media Nusa Purnama

Berdasarkan uraian tentang kesimpulan di atas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Diharapkan pimpinan mampu memberikan kebebasan kepada karyawan dalam waktu melakukan penyelesaian tugas, pimpinan harus lebih peka jika terjadi kesulitan yang dihadapi oleh karyawan dalam penyelesaian kerja dengan memberikan bantuan atau pengarahan kepada karyawan, serta promosi kerja secara adil dan merata bagi karyawan dan tidak membeda-bedakan karyawan dalam memberikan kesempatan promosi kerja.

2. Untuk mengurangi stres kerja, pimpinan diharapkan tidak memberikan pekerjaan yang bertubi-tubi kepada karyawan, memberikan waktu bagi seluruh karyawan untuk pergi berlibur bersama serta melakukan job rotation agar karyawan tidak jenuh dengan rutinitas yang monoton, dan perusahaan diharapkan mampu membatasi karyawan dalam melakukan aktivitas di depan layar komputer.
3. Perusahaan diharapkan lebih memahami dan memperhatikan karyawan agar tidak terjadi niat yang dilakukan karyawan untuk keluar dari perusahaan dan bertindak tegas kepada karyawan jika ada yang tidak masuk kerja baik itu karena absen, sakit atau pun izin dengan meminta surat keterangan atau bukti yang jelas.

5.2.2 Saran- Saran Untuk Penelitian Lanjutan

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menambah variabel-variabel yang secara teori memungkinkan dapat mendukung variabel terikat *turnover intention* karyawan antara lain motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja.
- b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel yang sama namun objek penelitian yang berbeda atau menggunakan variabel yang berbeda dengan objek penelitian yang sama.
- c. Penelitian lanjutan yang masih menggunakan variabel kinerja karyawan agar lebih banyak mencari sumber referensi dari buku yang membahas tentang variabel tersebut.