

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan *Decorating* PT Natamas Plast”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan *Decorating* PT Natamas Plast adalah:
  - a. Stres kerja karyawan *Decorating* PT Natamas Plast Bogor tergolong tinggi.
  - b. Kepuasan kerja karyawan *Decorating* PT Natamas Plast Bogor tergolong rendah.
  - c. *Turnover Intention* karyawan *Decorating* PT Natamas Plast Bogor tergolong tinggi.
2. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *Decorating* PT Natamas Plast di Bogor. Hal tersebut ditunjukkan berdasarkan nilai  $t_{hitung} (6.524) > t_{tabel} (1.984)$  dan signifikansi sebesar 0,000.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *Decorating* PT Natamas Plast di Bogor. Hal

tersebut ditunjukkan berdasarkan nilai  $t_{hitung} (-6.334) > t_{tabel} (1.984)$  dan signifikansi sebesar 0,000.

4. Stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan *Decorating* PT Natamas Plast di Bogor. Hal tersebut ditunjukkan berdasarkan nilai  $F_{hitung} (44.449) > F_{tabel} (3.08)$  dan signifikansi sebesar 0,000.
5. Besarnya kontribusi stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan *Decorating* PT Natamas Plast ini sebesar 43,6%.

## 5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Natamas Plast Bogor, penulis ingin memberikan beberapa saran yang diharapkan berguna bagi manajemen personalia PT Natamas Plast Bogor dan bagi peneliti selanjutnya:

### 5.2.1 Saran Praktis

- a. Agar perusahaan dapat mengurangi tingkat stres kerja yang terjadi pada karyawan PT Natamas Plast, manajer harus memberikan pengarahan yang lebih baik terhadap karyawannya, tidak memberikan beban pekerjaan yang terlalu berlebihan dan memberikan waktu yang sesuai dengan pekerjaannya. Perusahaan juga harus memperhatikan kondisi tempat bekerja atau memperbaiki sarana dan prasarana tempat bekerja seperti suhu dan pencahayaan di tempat bekerja, dan meminimalkan kebisingan di tempat bekerja agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Perusahaan sendiri harus

- bisa memberikan perhatian berupa pemberian penghargaan (*reward*) dan mengajak karyawan untuk melakukan *outbond* atau *family gathering* yang dapat memberikan energi baru setelah melakukan aktifitas tersebut.
- b. Agar perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Natamas Plast, maka perlu dilakukan upaya menaikkan gaji. Perusahaan juga harus memiliki mekanisme promosi yang jelas dan adil untuk karyawannya serta memberikan perhatian lebih yang terfokus pada upaya merespon keinginan dan memahami perasaan mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Sehingga mereka pun dapat memberikan kontribusinya lebih optimal pada perusahaan.
  - c. Dapat diketahui bahwa stres kerja dan kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan. Sebaiknya yang dilakukan oleh perusahaan yaitu dapat meningkatkan kepuasan kerja agar karyawan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan lebih optimal lagi. Sehingga dapat mencegah terjadinya *turnover intention* yang tidak dikehendaki sehingga dapat merugikan perusahaan.
  - d. Dalam masalah *turnover intention* yang terjadi pada perusahaan dapat diperbaiki dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan lebih baik lagi, dan sebisa mungkin dapat menurunkan stres kerja yang dialami oleh karyawan sehingga karyawan dapat bekerja

dengan lebih baik dan memberikan kinerjanya dengan optimal terhadap perusahaan.

### **5.2.2 Saran akademis**

- a. Dengan menggunakan model ini penelitian dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta menyesuaikan item pernyataan pada kuesioner dengan objek penelitian tersebut.
- b. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang memiliki nilai sebesar 43,6%, maka berarti bahwa masih terdapat banyak variabel lain 56,4% yang mungkin mempengaruhi *turnover intention* yang dapat digunakan untuk penelitian lanjutan.