BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Pada hasil analisis dan pembahasan, peneliti mencoba untuk menarik kesimpulan atas penelitian yang telah dilakukan dan memberi saran yang mungkin akan bermanfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan loyalitas dengan meminimalisir *turnover intention* pada karyawan unit *Spinning* dan *Weaving* PT. Unitex. Bogor.

1. Masalah *turnover intention* yang terjadi di PT. Unitex selama tiga tahun mengalami kenaikan yang relatif cukup meningkat, yaitu dari 4,1% pada tahun 2008 menjadi 20,4% pada tahun 2010. Sehingga perusahaan harus segera untuk menyelesaikan masalah ini, karena jika tidak segera diatasi akan mengakibatkan terjadinya *turnover* dan dampak kerugian yang akan terjadi akan semakin besar.
2. Telah terbukti secara empiris bahwa kepuasan kerja ada pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Telah terbukti secara empiris bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
4. Secara simultan bahwa variabel kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Unitex. Bogor. Penulis ingin memberikan beberapa saran yang berguna bagi peneliti selanjutnya, dan manajemen khususnya manajemen personalia PT. Unitex Bogor.

1. Saran-saran untuk Penelitian Lanjutan

- a. Dengan menggunakan model ini penelitian dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda, serta menyesuaikan item pernyataan pada kuesioner sesuai dengan objek penelitian tersebut.
- b. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai sebesar 38.3%, maka terdapat variabel lain yang memengaruhi *turnover intention* yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan.

2. Saran yang ditujukan untuk PT. Unitex Bogor.

- a) Agar perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Unitex, khususnya pada unit *Spinning* seperti menaikkan gaji, keinginan, respon, dan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Sehingga karyawan memberikan kontribusinya dengan lebih optimal lagi untuk perusahaan.
- b) Untuk masalah stres kerja yang terjadi pada PT. Unitex. Manajer harus memberikan pengarahan yang lebih baik lagi terhadap karyawan sehingga karyawan bekerja dengan optimal pada perusahaan. Perusahaan sendiri harus bisa memberikan perhatian, seperti melakukan *outbond*, pemberian penghargaan atau *reward* dan lainnya

yang dapat memberikan energi baru setelah melakukan aktifitas tersebut.

- c) Dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dan stres kerja dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan. Sebaiknya yang dilakukan oleh perusahaan yaitu dapat meningkatkan kepuasan agar tidak terjadinya *turnover intention* yang akan mengakibatkan terjadinya masalah *turnover* dan bagaimana perusahaan untuk dapat mengurangi masalah stres kerja yang dialami oleh karyawannya yaitu dengan cara melakukan *outbont*. Sehingga dengan cara tersebut dapat membangun hubungan yang lebih erat lagi antar sesama karyawan serta karyawan dengan atasannya.
- d) Dalam masalah *turnover intention* pada perusahaan dapat diperbaiki dengan meningkatkan kepuasan kerja dan sebisa mungkin dapat menurunkan stres kerja yang di alami oleh karyawan. Sehingga karyawan dapat bekerja optimal terhadap perusahaan.