

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada PT. Telkom Akses Wilayah Jakarta Utara dari 32 variabel setelah dianalisis, maka terbentuk 9 (sembilan) faktor. Dari 9 (tujuh) faktor, terdapat 2 (dua) faktor yang memiliki nilai *eigenvalues* tertinggi, yaitu faktor ketidakpuasan karyawan dengan nilai 5,653 dan faktor stress kerja dengan nilai 4,050.
2. Kemudian, dua faktor tersebut diteliti lagi untuk mencari tahu seberapa besar pengaruhnya, maka setelah dilakukan penelitian menggunakan alat analisis regresi berganda, diketahui bahwa pengaruh ketidakpuasan karyawan dan stress kerja terhadap *turnover intention* memiliki pengaruh sebesar 60,5% yang artinya ketidakpuasan karyawan dan stress kerja cukup mempengaruhi *turnover intention* dan sisanya 39,5% dipengaruhi oleh faktor lain, kemudian didapat juga nilai R-nya sebesar 0,778 (77,8%) yang berarti hubungan ketidakpuasan karyawan dan stress kerja berpengaruh positif sebesar 77,8% terhadap *turnover intention* di PT. Telkom Akses Wilayah Jakarta Utara.

5.2 Saran

1. *Turnover intention* tentu memberikan dampak yang cukup banyak dan dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yaitu

seperti ketidakpuasan karyawan, stress kerja, ketidakadilan kerja, komunikasi kerja, kebutuhan karyawan, lingkungan kerja, pemberian upah, keikatan organisasi, dan resiko pekerjaan. Dan perusahaan sudah seharusnya melakukan perbaikan-perbaikan kondisi yang ada didalam perusahaan agar meminimalisir rasa atau niat karyawan yang ingin *resign* dari perusahaan.

2. Dari 9 (sembilan) faktor yang ada, terdapat dua faktor yang memiliki nilai faktor yang besar dalam membentuk *turnover intention* di PT. Telkom Akses Wilayah Jakarta Utara, yaitu ketidakpuasan karyawan dan stress kerja dengan pengaruh sebesar 60,5% dan faktor ketidakpuasan karyawan dan stress kerja memiliki hubungan yang positif terhadap *turnover intention*, sehingga jika perusahaan dapat menurunkan ketidakpuasan karyawan dan stress kerja, maka *turnover intention* karyawan juga bisa menurun. Solusinya adalah perusahaan harus dapat memperhatikan apa kebutuhan karyawan dan memenuhinya sehingga ketidakpuasan karyawan pun akan menurun. Untuk stress kerja yang dialami karyawan sebaiknya perusahaan mengadakan program *gathering* yang diadakan rutin agar karyawan mendapatkan kesenangan dan mendapatkan suasana baru dengan begitu stress kerjapun akan menurun.