

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada PT. Bintang Toedjoe maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja dan stress kerja mempunyai pengaruh yang cukup terhadap *turnover* sebesar 39,3% dan sisanya 60,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh antara kepuasan dan stres kerja terhadap *turnover* pada PT. Bintang Toedjoe. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan, yang berarti apabila kepuasan kerja menurun, maka *turnover intention* akan meningkat. Stres kerja memiliki pengaruh positif, yang berarti *turnover intention* akan meningkat jika stress kerja juga meningkat.
2. Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang lemah terhadap *turnover* sebesar 25,1% dan sisanya 74,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover* pada PT. Bintang Toedjoe. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif, yang berarti *turnover* akan meningkat apabila kepuasan kerja rendah.

3. Variabel stres kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover* sebesar 23,7% dan sisanya 76,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover* pada PT. Bintang Toedjoe. Stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan, yang berarti *turnover* akan meningkat jika stress kerja meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan pengolahan data di atas, maka yang dapat penulis sarankan untuk PT. Bintang Toedjoe adalah:

1. Dalam menerapkan kepuasan kerja dan stress kerja untuk menghambat tingkat *turnover* pada PT. Bintang Toedjoe, hendaknya pihak manajemen lebih memperhatikan lagi penerapan kepuasan kerja dan stres kerja perusahaan karena semakin tinggi kepuasan dan semakin rendah stres kerja maka akan semakin rendah tingkat *turnover* demi mewujudkan tujuan perusahaan.
2. Untuk menurunkan tingkat *turnover* melalui penerapan kepuasan kerja yang masih lemah hendaknya perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas yang lebih baik dan pengembangan karir yang lebih memotivasi karyawan agar dapat bekerja penuh sukacita dan hati yang puas.
3. Untuk menurunkan stres kerja terhadap *turnover* yang masih perlu diperhatikan, perlu adanya peningkatan dukungan karyawan terhadap masa depan karir, pengembangan keahlian/*skill*, serta penambahan di beberapa divisi kerja agar tidak terjadi peran ganda atau beban kerja yang berlebihan kepada karyawan.

