

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisa yang telah dilakukan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap *Turnover intention* (Y) pada karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian secara simultan, variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia. Artinya semakin buruk lingkungan kerja, semakin tinggi stres kerja yang dirasakan, dan semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi tingkat *Turnover intention* yang dirasakan pada karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia.
2. Berdasarkan pengujian secara parsial, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Artinya Lingkungan Kerja yang tidak baik serta tidak nyaman maka semakin meningkat juga tingkat *Turnover intention* pada karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia.
3. Berdasarkan pengujian secara parsial, variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Artinya semakin tinggi Stres Kerja yang dirasakan maka semakin meningkat juga tingkat *Turnover intention* pada karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia.
4. Berdasarkan pengujian secara parsial, variabel Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Artinya semakin rendah Kepuasan Kerja yang dirasakan maka semakin tinggi juga tingkat *Turnover intention* pada karyawan PT Wijaya Gyokai Indonesia.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil analisis di atas, berikut beberapa saran strategis yang dapat diterapkan oleh PT. Wijaya Gyokai Indonesia:

**a. Saran untuk Perusahaan**

1. Mengingat masih ada 39,9% dari variasi *Turnover intention* yang dijelaskan oleh variabel lain, disarankan agar penelitian selanjutnya mengidentifikasi dan mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh. Faktor-faktor tersebut bisa meliputi kompensasi, pengembangan karir, serta komitmen organisasi.
2. Mengingat bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*, PT. Wijaya Gyokai Indonesia disarankan untuk terus meningkatkan aspek-aspek lingkungan kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas yang memadai, peningkatan kondisi fisik tempat kerja, serta penciptaan budaya kerja yang positif dan kolaboratif.
3. Mengingat pengaruh signifikan Stres Kerja terhadap *Turnover intention*, disarankan agar perusahaan mengimplementasikan program-program manajemen stres. Program ini dapat mencakup pelatihan manajemen stres, keseimbangan kerja-hidup, serta penyediaan layanan konseling bagi karyawan yang membutuhkan.
4. Karena Kepuasan Kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*, disarankan agar perusahaan terus berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ini dapat dilakukan melalui program penghargaan dan pengakuan, peningkatan komunikasi antara manajemen dan karyawan, serta penyediaan kesempatan pengembangan karir.
5. Disarankan agar perusahaan secara berkala mengevaluasi kebijakan dan praktik yang ada terkait dengan lingkungan kerja, manajemen stres, dan kepuasan kerja. Penyesuaian kebijakan yang berkelanjutan dapat membantu memastikan bahwa kebutuhan dan harapan karyawan terus terpenuhi, yang pada akhirnya dapat mengurangi *Turnover intention*.

**b. Saran bagi peneliti selanjutnya**

1. Mengingat berbagai keterbatasan dalam penelitian ini, maka dimasa yang akan datang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut, luas dan

mendalam menyangkut pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* dengan menyertakan variabel-variabel lain serta menggunakan variabel intervening yang belum diteliti, sehingga dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan perusahaan dalam upaya mengatasi dan meminimalisir terjadinya *Turnover intention*.

2. Agar menjadi rujukan untuk melakukan penelitian dengan judul yang sama.