

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari berbagai pengujian serta pembahasan mengenai hubungan variabel Kepuasan kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bank BPR Raksa Wacana Agri Purnama, dapat diambil kesimpulan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*, artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami karyawan maka akan menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*), sebaliknya apabila kepuasan kerja karyawan rendah maka akan semakin meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).
2. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka akan semakin meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*), sebaliknya apabila stres kerja yang dialami karyawan rendah, maka keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) juga akan rendah.
3. Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan

kerja dan stres kerja menjadi faktor yang menentukan meningkatnya *turnover intention* karyawan pada PT. BPR Raksa Wacana Agri Purnama.

5.2 Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian yang diperoleh penulis menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan
 - a. Pernyataan angket variabel kepuasan kerja yang mendapat nilai kuesioner paling rendah terdapat pada indikator "Pengawasan." Ini menunjukkan bahwa aspek pengawasan belum memberikan kepuasan yang memadai bagi karyawan. Karyawan mungkin merasa bahwa pengawasan yang dilakukan terlalu ketat, kurang memberikan arahan yang jelas, atau tidak mendukung. Manajemen PT. BPR Raksa Wacana Agri Purnama sebaiknya melakukan pelatihan bagi supervisor mengenai manajemen kepemimpinan dan keterampilan interpersonal agar mereka dapat mengembangkan keterampilan pengawasan yang lebih efektif.
 - b. Nilai kuesioner paling kecil pada variabel stres kerja terdapat pada dimensi "Perilaku" tepatnya pada pernyataan nomor 10 yang berbunyi "Penghargaan Perusahaan kepada karyawan yang tetap hadir pada hari libur (lembur) sudah cukup dan sesuai". Rendahnya nilai pernyataan ini menggambarkan bahwa karyawan sering dituntut untuk hadir saat hari libur (lembur), tetapi kehadiran karyawan dirasa kurang dihargai oleh manajemen, terutama penghargaan dalam bentuk materil, karyawan

merasa penghargaan yang diberikan oleh manajemen tidak sepadan dengan pengorbanan waktu dan tenaga karyawan pada saat hari libur. Hal tersebut menjadi faktor kentara yang menimbulkan stres kerja karyawan. Manajemen PT. BPR Raksa Wacana Agri Purnama sebaiknya lebih memberikan apresiasi terhadap kinerja dan prestasi tenaga kerja untuk mengurangi stres kerja yang dirasakan seperti acara refreshing bersama dan lain sebagainya untuk menjaga loyalitas karyawan pada perusahaan.

- c. Perusahaan perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres kerja secara bersamaan seperti Program Kesejahteraan Karyawan yang komprehensif mencakup kegiatan untuk meningkatkan keseimbangan kerja-hidup, seperti olahraga, konseling, dan rekreasi, ataupun menerapkan sistem penghargaan dan pengakuan yang adil dan transparan untuk kinerja karyawan. Penghargaan yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sementara pengakuan yang tepat dapat mengurangi stres yang berasal dari kurangnya apresiasi.

2. Untuk Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya bisa dilakukan di sektor lain selain perbankan, seperti industri manufaktur, layanan kesehatan, atau organisasi pemerintahan, untuk melihat apakah hasil yang serupa terjadi di sektor-sektor tersebut, serta dapat menggunakan sampel yang lebih besar dan lebih beragam yang dapat meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

- b. Untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel – variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* seperti lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, dan variabel lain sesuai dengan fenomena yang ada di tempat penelitian.