

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Draco Internasional Jakarta. Dengan karyawan menjadi obyek penelitian, di dasari fenomena meningkatnya data *turnover* dan juga masih terdapat permasalahan pada variable Kepuasan Kerja dan Stres Kerja yang di lihat dari prasuurfey, hasil pengumpulan data menunjukan nilai rata-rata tertinggi pada variabel kepuasan kerja pada pernyataan indikator yaitu atasan mampu memberi keadilan dalam pengambilan keputusan mengenai pekerjaan artinya indikator tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap *turnover intention*. Pada variabel stres kerja nilai rata-rata jawaban tertinggi pada pernyataan indikator yaitu Tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, artinya indikator tersebut memberikan pengaruh terhadap *turnover intention*. berdasarkan permasalahan tersebut maka hasil temuan di lapangan yaitu :

- a. Kepuasan Kerja (X1) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT.Draco Internasional
- b. Stres kerja (X2) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT.Draco Internasional
- c. *Turnover intention* akan dipengaruhi Kepuasan Kerja (X1), Stres kerja (X2) dan sebesar 90,7 %. Adapun sisa 9,3% dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian ini.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

Peneliti ingin memberikan beberapa saran teoritis sebagai berikut:

1. Peneliti ingin menyarankan untuk menambahkan variabel di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja. penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengubah model penelitian ini dengan menambah kepuasan kerja, kompetensi dan motivasi.

2. Mengidentifikasi kembali pernyataan dengan indikator masing-masing dari setiap variabel untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas yang didapat terhadap penelitian.

5.2.2 Saran Praktis

Peneliti juga ingin memberikan saran praktis, khususnya pada *PT. Draco Internasional*:

1. Rata-rata jawaban pada variabel Kepuasan kerja, jawaban terendah pada indikator Rasa keadilan yang diberikan instansi sesuai beban pekerjaan artinya pada indikator tersebut memberikan pengaruh yang lemah terhadap *Turnover intention*, maka dari itu rasa keadilan akan membuat rendahnya *turnover*.
2. Rata-rata jawaban pada variabel Stres kerja, jawaban terendah pada indikator tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab artinya indikator tersebut memberikan dampak yang lemah terhadap *Turnover intention*.

5.3 Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

a. Peningkatan Kepuasan Kerja:

1. **Pengembangan Program Kesejahteraan:** PT. Draco Internasional Jakarta dapat mengembangkan program kesejahteraan karyawan yang mencakup penghargaan dan pengakuan, peningkatan kondisi kerja, serta keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi niat mereka untuk berpindah.
2. **Peningkatan Komunikasi dan Kerjasama:** Meningkatkan komunikasi dan kerjasama antar karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan suportif, sehingga meningkatkan kepuasan kerja.
3. **Pengembangan Karir dan Pelatihan:** Memberikan kesempatan untuk pengembangan karir dan pelatihan yang berkelanjutan dapat

membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi, yang berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi.

b. Manajemen Stres Kerja:

1. Peningkatan Kondisi Kerja: Menyediakan lingkungan kerja yang ergonomis dan nyaman dapat mengurangi stres kerja. Ini termasuk fasilitas fisik dan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental dan fisik karyawan.

2. Program Manajemen Stres: Mengimplementasikan program manajemen stres seperti konseling, pelatihan manajemen waktu, dan kegiatan relaksasi dapat membantu karyawan mengatasi stres kerja.

3. Pengelolaan Beban Kerja: Mengelola beban kerja dengan lebih baik dan memastikan bahwa karyawan tidak dibebani dengan tugas yang berlebihan dapat mengurangi stres kerja.

c. Pengurangan *Turnover intention* :

1. Kebijakan Retensi Karyawan: Mengembangkan kebijakan retensi yang efektif dengan menawarkan insentif finansial dan non-finansial, seperti bonus kinerja, tunjangan kesehatan, dan kesempatan promosi.

2. Keterlibatan Karyawan: Meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan proses kerja dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap perusahaan.

3. Kepuasan dan Stres Sebagai Indikator: Menggunakan tingkat kepuasan kerja dan stres kerja sebagai indikator untuk memantau kesehatan organisasi dan mengambil tindakan korektif yang diperlukan.

5.3.2 Implikasi Teoritis

a. Kontribusi pada Literatur Kepuasan Kerja dan Stres Kerja:

1. Pemahaman Lebih Mendalam: Penelitian ini memberikan pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana kepuasan kerja dan stres kerja mempengaruhi niat berpindah karyawan. Hal ini dapat memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.

2. **Model Teoritis:** Penelitian ini dapat membantu dalam mengembangkan atau memodifikasi model teoritis yang menghubungkan kepuasan kerja, stres kerja, dan *turnover intention*. Misalnya, model yang menunjukkan interaksi antara faktor-faktor ini dan dampaknya terhadap perilaku karyawan.

b. Implikasi untuk Manajemen Sumber Daya Manusia:

1. **Strategi SDM:** Temuan penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Misalnya, strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengelola stres kerja sebagai bagian dari upaya untuk mengurangi *turnover intention*.
2. **Kebijakan Organisasional:** Penelitian ini dapat mendorong perusahaan untuk menerapkan kebijakan yang lebih berfokus pada kesejahteraan karyawan, mengingat pentingnya kepuasan kerja dan manajemen stres dalam mengurangi *turnover intention*.