

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di perusahaan X, penulis dapat membuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja di perusahaan X secara umum cukup tinggi. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja karyawan, maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan, sebaliknya semakin rendah stres kerja karyawan, maka akan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.
2. Lingkungan kerja di perusahaan X dalam penilaian karyawan cukup baik. Hal ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja karyawan, maka akan mengurangi *turnover intention* karyawan, karyawan akan merasa nyaman untuk bekerja di Perusahaan X. Sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja karyawan, maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan.
3. *Turnover intention* di perusahaan X secara umum cukup tinggi. Tingkat *turnover intention* pegawai di PT X ini diukur melalui “*thinking to leave*”, “*intent to search a new job*”, “*intent to quit*”. Para pegawai memiliki keinginan untuk berhenti dari perusahaan, berpindah ke perusahaan lain, maupun telah melakukan proses

interview di perusahaan lain. Fenomena ini tentunya menggambarkan bahwa ada beberapa hal yang harus diperbaiki sehingga keinginan untuk berpindah dari perusahaan semakin berkurang.

4. Stres Kerja dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh sebesar 54,1% terhadap *Turnover Intention* di PT X sedangkan 45,9% lainnya dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Semakin tinggi Stres Kerja maka *Turnover Intention* akan semakin tinggi. Stres Kerja memberikan pengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT X sebesar 36,1% Semakin baik Lingkungan Kerja maka *Turnover Intention* akan semakin rendah. Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT X sebesar 18,0%.

6.2 Saran

Bila PT X ingin mengurangi *turnover intention* – nya, maka perlu dilakukan:

1. Untuk mengurangi stres kerja karyawan dapat dilakukan dengan mengkoordinasikan dan menempatkan pekerja sesuai dengan kapasitas dan keahlian karyawan dan untuk mengelola tingkat stres kerja karyawan, bagian personalia sebaiknya meningkatkan peran dalam hal menampung keluhan dan pemberian konseling bagi karyawan yang memiliki masalah dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Untuk lingkungan kerja perusahaan bisa lebih ditingkatkan lagi dengan perawatan gedung secara berkala (maintenance AC, lampu, dan sebagainya), menjaga kebersihan lingkungan gedung dan menyediakan sarana serta prasarana yang memadai untuk memfasilitasi karyawannya dalam bekerja, menjaga suasana kerja agar tetap kondusif tanpa ada hal – hal yang dapat mengganggu karyawan dalam bekerja (contohnya suara lalu lalang kendaraan di depan kantor).
3. Untuk *turnover intention* sendiri, dengan perusahaan memperhatikan dan mengelola tingkat stres kerja dan lingkungan kerja tentunya akan dapat mengurangi tingkat *turnover intention* yang ada di perusahaan.

