

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Adib Cold Logistics sebagaimana telah diuraikan secara seksama pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan dibuktikan dengan nilai koefisien regresi lingkungan kerja  $\beta_1$  sebesar 2,324 dengan tingkat signifikan 0,025.
2. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dengan nilai koefisien regresi lingkungan kerja  $\beta_2$  sebesar 1,419 dengan tingkat signifikan 0,163.
3. Secara simultan lingkungan kerja dan stres kerja dapat dipakai untuk memprediksi semangat kerja karyawan PT Adib Cold Logistics. (F hitung 3,468, Sig 0,040) Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Adib Cold Logistics pada tabel 4.11 yang diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted Square*) = 0,093 atau 9,3% berarti kontribusi lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama sama tidak terlalu memengaruhi *turnover intention* sebesar 9,3% sedangkan sisanya 90,7% (100%-9,3%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi.

#### 5.2 Saran

Peneliti memberikan saran sebagai rekomendasi yang perlu disampaikan kepada pimpinan PT Adib Cold Logistics, antara lain

##### 1. Untuk Perusahaan

Agar *turnover intention* karyawan rendah maka perusahaan disarankan untuk lebih fokus dalam mengelolah lingkungan kerja. Perusahaan sebaiknya memberikan fasilitas yang mendukung untuk kel ncaran dalam bekerja. Seperti hal penerangan, yang dalam hal ini sangat berpengaruh bagi kenyamn karyawan dalam bekerja. Mengingat PT Adib Cold Logistics adalah

perusahaan yang bergerak dalam bidang cold-chain yang berarti gudang bersuhu sangat dingin apabila terlalu lama di dalam ruangan tersebut tentunya akan memengaruhi penglihatan. Selain itu juga perusahaan juga seharusnya menyediakan ruangan konektor yang berfungsi untuk menormalkan kembali suhu tubuh setelah beraktivitas agar tidak terjadinya hipotermia.

Untuk menurunkan *turnover* perusahaan disarankan untuk lebih memerhatikan tingkat stres pada karyawannya. Dari hasil kuesioner pada variabel stres kerja, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi fasilitas yang digunakan karyawan dalam bekerja sehari-hari. Seperti hal mesin photocopier yang sering kali mengalami kerusakan sehingga aktivitas bekerja menjadi terganggu. Begitu juga halnya dengan alat-alat reach truck (forklift), pallet mover yang sering mengalami kerusakan sehingga aktivitas operasional terganggu, hal ini tentu akan mengakibatkan keterlambatan dalam proses penerimaan dan pengiriman barang.

## **2. Untuk Pegawai**

Dilihat dari hasil kuesioner bahwa karyawan sangat memerlukan penerangan dan fasilitas yang menunjang kelangsungan pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu peneliti memberikan saran agar ada perwakilan dari pegawai yang menyampaikan langsung kepada atasan apa yang sebenarnya dibutuhkan untuk bekerja.

## **3. Untuk Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi *turnover intention* karena faktor lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh 9,3% sehingga masih ada 90,7% faktor lain yang memengaruhi *turnover intention* karyawan selain lingkungan kerja dan stres kerja, peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan lain sebagainya yang dapat memberikan kontribusi terhadap *turnover intention*.

