

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 1.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Alexindo Mandiri Express, sebagaimana telah diuraikan secara seksama pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* ini dibuktikan dengan nilai t hitung 2,021 dengan signifikansi 0,047 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai koefisien regresi stres kerja bernilai positif yaitu 0,122.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* ini dibuktikan dengan nilai t hitung 2,687 dengan signifikas 0,009 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai koefisien regresi lingkungan kerja baenilai positif yaitu 0,305.
3. Hasil uji hipotesis melalui regresi berganda dengan program SPSS 26 diperoleh variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Alexindo Mandiri Express. Hasil ini dibuktikan dengan persamaan regresi berganda  $Y = 12,523 + 0,122 X_1 + 0,305 X_2$ .
4. Nilai F hitung = 5,892 Lebih besar dari nilai F tabel 3,12 ( $\alpha = 0,05$   $df_1 = 2$   $df_2 = 72$ ) dan nilai signifikasi lebih kecil dari nilai *standart eror* yang ditetapkan yaitu 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil ini dapat dikatakan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja dapat dipakai untuk mempredeksi *turnover intention* pada PT Alexindo Mandiri Express.

Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Alexindo Mandiri Express sebesar 14,1% berarti kontribusi stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas karyawan sebesar 11,7% sedangkan sisinya 88,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian.

## **1.2 Saran**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian PT Alexindo Mandiri Express mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, maka dapat diberikan beberapa saran-saran sebagai berikut :

### **1.2.1 Saran Untuk Perusahaan**

1. Stres kerja dan lingkungan kerja pada perusahaan harus diperbaiki lagi agar tidak ada lagi stres kerja berlebih yang dirasakan oleh karyawan, sehingga perusahaan tidak akan kehilangan karyawan yang memiliki kinerja bagus diperusahaan.
2. Perusahaan harus meninjau ulang lingkungan kerja yang ada pada perusahaan, baik fisik maupun non fisik agar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang baik pada perusahaan.
3. Perusahaan perlu memberikan lebih banyak kesempatan pada karyawan dalam bekerja tim guna meningkatkan kinerja karyawan.

### **1.2.2 Saran Untuk Karyawan**

1. Hubungan karyawan baik sesama rekan kerja atau atasan harus ditingkatkan lagi agar tidak terjadi kesenggangan antar keduanya yang dapat memicu terjadinya *turnover*, sehingga perusahaan tidak kehilangan karyawan.
2. Karyawan perlu meningkatkan keterlibatan kerja yang sedang dilakukan agar dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan.
3. Karyawan perlu meningkatkan kemampuan kerja yang baik agar dapat memberikan hasil yang sama dengan apa yang dikerjakan.

### 1.2.3 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan faktor lain yang dapat memengaruhi *turnover intention*, karena faktor stres kerja dan lingkungan kerja memiliki 14,1% sehingga masih 85,9% faktor lain yang memengaruhi *turnover intention* selain variabel stres kerja dan lingkungan kerja. Seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, upah, dan lain-lain yang kemungkinan dapat memengaruhi *turnover intention*.