

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang sudah dipaparkan dalam penelitian ini, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, maka semakin baik lingkungan kerja yang ada diperusahaan, hal tersebut akan menurunkan *turnover intention*.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, maka semakin sedikit stres kerja yang dirasakan karyawan, hal tersebut akan menurunkan *turnover intention* juga.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil analisis, pembahasan dan juga simpulan, maka peneliti mengajukan beberapa saran kepada manajemen PT Mizan Publika yang diharapkan dapat membantu perusahaan antara lain sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor jawaban responden skor paling rendah pada variabel *turnover intention* yaitu terdapat pada indikator Mencari pekerjaan lain pada pertanyaan nomor 3 dengan item pertanyaan “Saya tidak akan mempertimbangkan untuk pindah kepekerjaan lain apapun keadaannya” dengan total skor 2,48. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai memiliki pertimbangan untuk pindah dan mencari pekerjaan di tempat lain. Maka dari itu, Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan para karyawan agar tetap bisa mempertahankan karyawan untuk tetap menetap di Perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan Perusahaan untuk mempertahankan karyawannya dengan cara pemberian *reward*. Pemberian *reward* dapat membuat karyawan merasa hasil kerjanya dihargai, dengan begitu karyawan akan sungkan untuk

pindah ke Perusahaan lain karena mereka merasa diperlakukan dengan baik dengan cara dihargai setiap hasil pekerjaannya.

2. Mengingat faktor lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, skor jawaban paling rendah yaitu terdapat pada indikator Hubungan kerja antara atasan dan bawahan pada pertanyaan nomor 14 dengan item pertanyaan “Pemimpin perusahaan selalu menyempatkan waktu untuk melihatkinerja saya” dengan total skor 3,15. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa pimpinan jarang menyempatkan waktunya untuk memeriksa kinerja para pegawai. Maka, diharapkan pemimpin dapat lebih banyak meluangkan waktu untuk melihat kinerja para karyawan, dengan pemimpin yang selalu memperhatikan setiap hasil dari kinerja karyawan akan menimbulkan perasaan dihargai yang dirasakan oleh para karyawan sehingga dapat menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah ke Perusahaan lain. Pemimpin perusahaan jarang melihat kinerja dari setiap pegawai dikarenakan keterbatasan waktu yang dimiliki, dengan adanya pemberian wewenang yang jelas untuk mengawasi serta mengecek segala kinerja pegawai maka kinerja pegawai agar tetap terpantau walaupun tidak terpantau langsung oleh pimpinan Perusahaan. Pemberian CCTV juga akan membantu pimpinan Perusahaan dalam pengecekan kinerja para pegawai.
3. Mengingat faktor stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, skor jawaban paling rendah yaitu terdapat pada indikator ketegangan dan kesalahan pada pertanyaan nomor 5 dengan item pertanyaan “Saya tetap merasa tenang ketika melakukan kesalahan dalam bekerja” dengan total skor 2,88. Hal ini menunjukkan bahwa menurut pegawai mereka merasa cemas ketika melakukan kesalahan dalam bekerja. Kecemasan yang dirasakan oleh pegawai dapat diminimalisir dengan adanya SOP, juklak dan juknis yang jelas. Dengan adanya hal tersebut para pegawai tidak akan merasakan rasa cemas yang

berlebihan pada saat melakukan kesalahan karena sudah sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan di Perusahaan. Pemberian jam kerja yang sesuai juga dapat meminimalisir kesalahan, dikarenakan karyawan akan bekerja dengan tenang saat tugas yang diberikan memiliki waktu yang cukup dan tidak berlebih untuk mengerjakan setiap tugas yang diberikan.

4. Hasil yang diperoleh dari nilai Adjusted r square sebesar 0,526 menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan besarnya pengaruh variabel *turnover intention* sebesar 52,6% sedangkan 47,4% merupakan faktor lain yang dapat berpengaruh diluar dari penelitian ini. Berdasarkan penelitian terdahulu faktor lain diantaranya adalah beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan *job insecurity*. Oleh karena itu Perusahaan diharapkan untuk dapat memperhatikan faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.