

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Packaging Solution Indonesia Wonoayu Sidoarjo, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Stres Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y) karyawan PT. Packaging Solution Indonesia Wonoayu Sidoarjo. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel stres kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 6,347 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk memiliki turnover intention. Selain itu, berdasarkan nilai Standardized Beta sebesar 0,501, stres kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap turnover intention.
2. Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y) karyawan PT. Packaging Solution Indonesia Wonoayu Sidoarjo. Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 2,769 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007 ($< 0,05$), sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi turnover intention. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja melalui perbaikan sistem kompensasi,

kesempatan pengembangan karier, hubungan kerja yang harmonis, serta lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menekan tingkat turnover intention.

3. Stres Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT. Packaging Solution Indonesia Wonoayu Sidoarjo. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 30,793 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil tersebut membuktikan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan turnover intention karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu mengelola stres kerja sekaligus meningkatkan kepuasan kerja sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia guna menurunkan tingkat turnover intention dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan maupun peneliti selanjutnya.

1. Bagi PT. Packaging Solution Indonesia Wonoayu Sidoarjo

- 1) Perusahaan disarankan untuk mengurangi tingkat stres kerja karyawan melalui evaluasi beban kerja secara berkala, penyesuaian target kerja yang realistis, pembagian tugas yang proporsional, serta peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan. Selain itu, perusahaan dapat menyediakan

program pelatihan manajemen stres, konseling, maupun kegiatan yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan.

- 2) Perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan sistem kompensasi yang kompetitif dan adil sesuai dengan kontribusi karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu menyediakan kesempatan pengembangan karier, pelatihan kompetensi, sistem promosi yang transparan, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif agar loyalitas karyawan semakin meningkat.
- 3) Mengingat stres kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap turnover intention, perusahaan hendaknya menjadikan pengelolaan stres kerja sebagai salah satu prioritas dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia. Langkah tersebut diharapkan mampu menurunkan tingkat turnover intention sekaligus meningkatkan produktivitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dalam mengelola stres kerja melalui pengaturan waktu, komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun atasan, serta meningkatkan kompetensi diri agar mampu menghadapi tuntutan pekerjaan dengan lebih baik. Selain itu, karyawan juga diharapkan aktif menyampaikan saran maupun permasalahan yang dihadapi kepada pihak perusahaan sehingga dapat ditemukan solusi yang menguntungkan kedua belah pihak.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu stres kerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi turnover intention, seperti komitmen organisasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, work-life balance, kompensasi, employee engagement, maupun organizational support, sehingga model penelitian dapat menjelaskan turnover intention secara lebih komprehensif.

Selain itu, penelitian selanjutnya juga disarankan menggunakan jumlah responden yang lebih besar, objek penelitian yang berbeda, atau membandingkan beberapa perusahaan sehingga hasil penelitian dapat memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas. Penggunaan metode penelitian campuran (*mixed methods*) atau pendekatan kualitatif juga dapat dipertimbangkan agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*.