

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Silkargo Indonesia Cabang Cikampek, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disimpulkan bahwa X_1 tidak berpengaruh terhadap Y.
2. Terdapat pengaruh positif signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang diterima oleh karyawan maka semakin tinggi pula angka *turnover intention*-nya.
3. Secara bersama – sama kepuasan kerja dan stres kerja karyawan berpengaruh sebanyak 22% terhadap *turnover intention* Pada PT Silkargo Indonesia Cabang Cikampek.

5.2 Saran

Terdapat beberapa saran yang diberikan peneliti untuk lembaga terkait dan penelitian selanjutnya, antara lain :

1. Bagi Lembaga terkait
Diharapkan pihak Perusahaan tetap melakukan upaya untuk mempertahankan dan terus meningkatkan kepuasan kerja dan meminimalisir stres kerja karyawan. Perusahaan dapat menerapkan program komprehensif yang tidak hanya berfokus pada kepuasan kerja dan stres kerja, melainkan juga menawarkan program seperti kesehatan dan kesejahteraan, budaya perusahaan yang positif, pengakuan dan penghargaan, dan sebagainya. Penting untuk memantau dan mengevaluasi efektivitas program yang diterapkan untuk memastikan bahwa program tersebut benar-benar membantu meningkatkan retensi karyawan.
2. Bagi Peneliti selanjutnya
Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan dan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang belum tercantum. Peneliti selanjutnya dapat meninjau

faktor eksternal seperti pasar tenaga kerja dan kebijakan pemerintah, atau faktor internal seperti kondisi ruang kerja dan program pelatihan, serta karakteristik pribadi karyawan seperti intelegensi, minat, dan status pekerjaan. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti penelitian kualitatif, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* karyawan serta dapat melibatkan sampel yang lebih besar dan lebih beragam untuk meningkatkan *generalizability* hasil penelitian. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat dilakukan di industri lain untuk melihat apakah hasil yang sama juga ditemukan pada industri lain. Beberapa hal tersebut dapat dijadikan masukan untuk penelitian selanjutnya sehingga hasil penelitian pengaruh *turnover intention* akan semakin baik.