BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Setelah peneliti melakukan penelitian terhadap variabel stres kerja, kepuasan kerja terhadap niat untuk keluar karyawan di CV. X, berdasarkan analisis hasil penelitian maka penjabaran kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama adalah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk keluar karyawan, dalam penelitian ini terbukti. Dengan demikian hipotesis pertama didukung.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua adalah kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat untuk keluar karyawan, dalam penelitian ini terbukti. Dengan demikian hipotesis kedua didukung.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Akademik

Berdasarkan hasil simpulan diatas, terdapat beberapa saran dari peneliti bagi pembaca penelitian ini, maupun peneliti lain yang hendak melakukan penelitian serupa. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti mengusulkan pengujian variabel-variabel independen lain atau menambah dengan variabel yang lain. Hal ini dilakukan agar lebih banyak diketahui variabel – variabel lain yang mempengaruhi niat untuk keluar karyawan selain variabel stres kerja dan kepuasan kerja yang ada pada penelitian ini. Peneliti juga menyarankan agar menggunakan obyek penelitian perusahaan atau instansi lainnya dengan skala populasi dan sampel yang lebih besar dari penelitian ini agar mendapatkan kemungkinan keragaman akan jawaban tiap responden.

5.2.2. Saran Praktis

Adapun saran dari peneliti bagi perusahaan CV. X adalah agar tetap memperhatikan stres kerja dan kepuasan kerja dari karyawan karena dua variabel tersebut dapat mempengaruhi niat untuk keluar karyawan. Berdasarkan *mean* terendah dari variabel stres kerja yaitu X1.2 yaitu karyawan merasa tertekan dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan oleh karena itu perusahaan harus memberikan kebijakan-kebijakan tertentu yang tidak terlalu membebani pada karyawan. Berdasarkan hasil *mean* analisis deskriptif, *mean* terendah terdapat pada indikator X2.13 yaitu karyawan sangat antusias terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan oleh karena itu sebaiknya perusahaan memberikan *support* atau motivasi kepada karyawan-karyawannya dan memberikan *reward / punishment* agar karyawan lebih antusias dalam melakukan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bashir, Asma dan Faiza Durrani, 2014, A study on Determinants of Turnover Intention In Pakistan. *ISSN 2161-7104 Vol. 4, No. 3.* pp. 415-432
- Caesarani, Angelica Christy dan Gede Riana, 2016, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Karyawan dan Turnover Intention pada Sari Segara Resort Villa & Spa. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.9.* pp. 5722-5753
- Daft, Richard L, 2010, *Era Baru Manajemen.* Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, K. Ayu Budiastiti Purnama dan I Made Artha Wibawa, 2016, Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912. *E-Jurnal Manajemen Unud, vol. 5, no. 2.* pp. 762-789
- Elangovan, A. R, 2001, Causal Ordering Of Stress, Satisfaction And Commitment, And Intention To Quit: A Structural Equations Analysis. *Leadership & Organization Development Journal.* pp. 159-165
- Hamdani, Saepul Rohman dan Sudarijati, 2015, Analisis Brand Equity Sebagai Alat Bantu Perencanaan Strategi Pemasaran Pada Kendaraan Roda Empat Merek Toyota Avanza. *Jurnal Visionida Vol. 1 No. 2.* pp. 1-14
- Johartono dan Retnaningtyas Widuri, 2013, Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Konsultan Pajak di Surabaya. *tax & accounting review, vol. 3, no.2.* pp. 1-13
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi.* Jakarta: Erlangga.
- Malthis, Robert L, Jackson John H, 2011, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia).* Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazenin, Syarifah dan Palupiningdyah, 2014, Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja untuk Mengurangi Turnover Intention. *JDM Vol. 5,*

No. 2. pp. 220-227

- Pratiwi, Intan Yogi dan I Komang Ardana, 2015, Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intention to Quit Karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 7. pp. 2036-2051
- Purwanto, Hari, 2015, Pengaruh Faktor - Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan SMP Negeri 1 Kota Madiun. *Jurnal JIBEKA Vol. 9 No.1*. pp. 54-64
- Price, James L, 1997, Handbook of Organizational Measurement. *International Journal of Manpower Vol. 18 No4/5/6*. pp. 305-558
- Robbins, Stephen P dan Judge Timothy A, 2015, *Perilaku Organisasi*. Edisi 16, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiarto, 2015, *Metode Statistika Bisnis*. Jakarta : PT. Matana Publishing Utama.
- Syahronica, Gabriela, Moehammad Soe' oed Hakam dan Ika Ruhana, 2015, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 20 No. 1*. pp. 1-6
- Wasposito, Agung AWS, Nurul Chotimah Handayani dan Widya Paramita, 2013, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 4, No.1*. pp. 97-115