

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berlandaskan hasil studi dan uraian bahasan yang sudah dilaksanakan, serta pembahasan terkait studi yang dilaksanakan yang didukung oleh beberapa teori dari para ahli, sehingga dapat ditarik simpulannya diantaranya:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention Pegawai di PT PKSS Cabang Jakarta 1, yang berarti bahwasanya makin tinggi Kepuasan Kerja yang dialami oleh pegawai PT PKSS Cabang Jakarta 1 otomatis makin rendah pula Turnover Intention.
2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Pegawai di PT PKSS Cabang Jakarta 1, yang mengasumsikan makin tingginya Stres Kerja yang dihadapi pegawai PT PKSS Cabang Jakarta 1 otomatis mampu meningkatkan Turnover Intention
3. Dari hasil analisis yang sudah dilaksanakan menunjukkan bahwasanya Kepuasan Kerja dan Stres Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

Berlandaskan temuan dari analisis dan kesimpulan penelitian tersebut di atas, penulis memberikan rekomendasi yang mungkin terbukti bermanfaat dan memerlukan pertimbangan dalam membentuk kebijakan yang akan datang, diantaranya.

1. Menurut hasil penelitian, pada Kepuasan Kerja pegawai di PT PKSS Cabang Jakarta 1 sudah baik terlihat dari tidak adanya pengaruh terhadap Turnover Intention. Hal ini harus dipertahankan dan ditingkatkan agar tidak terjadinya tingakt Turnover Intention yang tinggi di PT PKSS Cabang Jakarta 1. Namun, Kepuasan Kerja pegawai perlu difokuskan pada gaji/upah setiap pegawai karena merupakan indikator yang memiliki nilai yang paling rendah. Perusahaan disarankan untuk tidak hanya memberikan gaji/upah yang sesuai dengan peraturan minimum upah provinsi di DKI Jakarta namun dapat memberikan reward dalam bentuk lainnya. Penulis menyarankan perusahaan untuk bekerja sama dengan Transportasi Online sehingga dapat memberikan pegawai voucher potongan harga yang dapat mengurangi biaya transportasi pegawai dalam perjalanan kantor atau memberikan tunjangan internet sehingga pegawai PT PKSS Cabang Jakarta 1 merasa puas dengan Remunerasi dan Kompensasi yang perusahaan berikan sehingga mampu menurunkan tingkat Turnover Intention.
2. Menurut hasil penelitian, pada Stres Kerja pegawai di PT PKSS Cabang Jakarta 1 perlu fokus terhadap indikator “stres karena peran pegawai” karena indikator dengan nilai yang paling rendah. PT PKSS Cabang Jakarta 1 disarankan untuk memberi tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang menyesuaikan pada Standar Operasional Prosedur atau Petunjuk Pelaksana pegawai, sehingga tidak terjadinya ketidakjelasan peran yang menyebabkan stres kerja terjadi, maka harus menjadi perhatian bagi PT PKSS Cabang Jakarta 1.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Kajian studi ini hanya berfokus pada analisis dua variabel independen dalam kaitannya dengan Turnover Intention yang menghasilkan ukuran pengaruh sebesar 37,6%. Penting untuk diketahui bahwa ada banyak factor lainnya yang mampu memberikan dampak pada Turnover Intention yang belum dieksplorasi pada penelitian ini. Oleh karenanya, peneliti berikutnya disarankan mampu memperluas obyek penelitian sebab masih tersedia sejumlah variabel yang dapat menyumbangkan pengaruh yang lebih besar bagi tingkat Turnover Intention.



DAFTAR PUSTAKA

- Annisa , F., & Purwanto. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Studi Pada PT Trifa Sari Nusantara. Vol. 4 No. 3, 2020.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Assauri, S. (2020). *Manajemen Pemasaran (Dasar, Konsep & Strategi)*. Depok : Raja Grafindo Persada.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Cooper, C., & Allison, S. (1995). *Stress Management Yang Sukses Dalam*. Jakarta: Kesaint Blanc .
- Dewi, A., & Dian, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Turnover Intention Karyawan. Vol. 1 (No. 3) Hal 1076-1088.
- Dewi, K. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Padaturnover Intention yang Dimediasi Kepuasan Kerjaagen Ajb Bumiputera 1912. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2, 2016: 762-789.
- Handoko, H. T. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hartono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Dampak Turnover Bagi Perusahaan Dan Perhitungan Turnover*. Jakarta: Prehallindo. Retrieved from [Http://Jurnal-Sdm.Blogspot.Com/2009/08/Turnover-Intentions-Definisi-Indikasi.Html](http://Jurnal-Sdm.Blogspot.Com/2009/08/Turnover-Intentions-Definisi-Indikasi.Html)
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ihsani, A. R. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta.
- Kartono. (2017). *Personality, employee engagement, emotional intelegence, job burnout : pendekatan dalam melihat turnover intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kaswan, A. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Kumbara, V. B. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, Vol. 7, No. 1, April 2018, Hal 43-50.
- Luthans, F., & M. C. (2015). *Psychological capital and well-being*.
- Mahendra, I. K. (2017). Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Agen Pt Prudential Indonesia Life Assurance Denpasar. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/bse/article/view/35812>
- Mangkunegara , A. A. (2015). *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara, A. A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marcella, J., & Le, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 6, No. 1, April 2022 : hlm 213-223.
- Maulidi, M. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Tingkat Pendidikan terhadap Turnover intention Karyawan Rumah Makan di Sekitar Universitas Jember. Retrieved from <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/97544>
- Mobley. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. PT. Jakarta : PT Gramedia.
- Monica, T. J., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Mulyadi. (2011). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Paat, G. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Pt. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5. doi:<https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17568>

- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan di Indonesia*. doi:10.20527/ecopsy.v3i2.2649
- Permatasari, H. I., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pikiran Rakyat Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Almana)*, 2, Vol. 2 No. 1.
- Porter, L. W. (1961). A study of perceived need satisfactions in bottom and middle management jobs. *Applied Psychology*. Retrieved 01 10, 2023, from <https://doi.org/10.1037/h0043121>
- Purwanti, N., & Triastiti, R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/1602>.
- Ridlo, A. I. (2012). *Turn Over Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: Public Health Movement.
- Rivai, Safitri, & Astutik. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. Retrieved 01 10, 2023, from <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- Rivai, V., & Sagala, J. E. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Retrieved 01 10, 2023, from http://union-catalog.polinema.ac.id//index.php?p=show_detail&id=13329
- Robbin, S., & Judge, T. (2015). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. Prenhallindo.
- Robbin, S., & Judge, T. (2017). *ORGANIZATIOAL Behavior*. Pearson Education Limited .
- Robbins, S., & Timothy A., J. (2012). *Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Rusima, G. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Tingkat Turnover Intention.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2011). *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3S.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.