

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

G. SIMPULAN

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Ahmad Yani.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, maka *intention turnover*nya menurun, begitu pula sebaliknya ketika karyawan merasa tidak puas maka *intention turnover* karyawan akan meningkat.
3. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, maka *turnover intention* yang dimiliki akan menurun, begitupula sebaliknya ketika karyawan tidak merasa stres dalam bekerja, maka *turnover intention*nya justru meningkat.

H. SARAN

1. Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan yang terdapat pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Ahmad Yani maupun objek lain dengan menambahkan variabel lain seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja yang tentu saja disesuaikan dengan objek penelitian. Selain itu, perlu juga mengembangkan indikator-indikator lain dalam mengukur variabel-variabel penelitian yang berporos pada *turnover intention* sehingga mampu memberikan gambaran mengenai *turnover intention* yang lebih luas lagi. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih teliti dalam memilih indikator yang cocok dijadikan dasar dalam penelitian terkhusus pada variabel stres kerja, sehingga tingkat stres kerja dari karyawan benar-benar dapat diukur dengan baik.
2. Bagi Perusahaan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Ahmad Yani yaitu untuk mengurangi *turnover intention* karyawan sebaiknya memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan memberikan kenaikan gaji yang layak setiap tahunnya. Pemberian promosi jabatan juga bisa diatasi dengan dilakukannya prosedur sebagaimana mestinya dan kesempatan promosi juga diberikan untuk seluruh pegawai agar tidak menimbulkan kecemburuan antar pegawai, serta memberikan penghargaan terhadap karyawan dengan mengangkat pegawai

kontrak yang sudah lama menjadi pegawai tetap. Untuk mengatasi kurangnya kepuasan karyawan pihak perusahaan dapat lebih memperhatikan karyawan dengan cara lebih sering melakukan komunikasi dan pendekatan pada karyawan sehingga karyawan merasa diperhatikan dan dekat dengan atasan serta merasa mendapatkan banyak perhatian dan dukungan dari atasan sehingga akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Untuk mengurangi stres kerja karyawan dapat dilakukan dengan mengkoordinasikan dan menempatkan pekerja sesuai dengan kapasitas dan keahlian karyawan, memperbaiki peralatan perusahaan yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja, dan untuk mengelola tingkat stres kerja karyawan, bagian personalia sebaiknya meningkatkan peran dalam hal menampung keluhan dan pemberian konseling bagi karyawan yang memiliki masalah dalam menjalankan pekerjaan