

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan maka dapat disimpulkan beberapa hal, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis mengenai kepuasan kerja karyawan Kumala Laundry di Banjarmasin menunjukkan nilai kepuasan kerja berada pada tingkat “tinggi”.
2. Berdasarkan hasil analisis mengenai stres kerja karyawan Kumala Laundry di Banjarmasin menunjukkan nilai stres kerja berada pada nilai “tinggi”.
3. Berdasarkan hasil analisis mengenai *turnover intention* pada karyawan Kumala Laundry di Banjarmasin menunjukkan nilai *turnover intention* berada pada nilai “tinggi”.
4. Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Kumala Laundry di Banjarmasin, menunjukkan bahwa 63% variabel kepuasan kerja dan stres kerja berkontribusi terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan sisanya 37% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Lebih rincinya dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:
 - a. Secara parsial , variabel kepuasan kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y), dan variabel stres kerja (X_2) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y).
 - b. Berdasarkan hasil uji F (simultan) dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*

pada karyawan Kumala Laundry di Banjarmasin. Hal ini dapat kita lihat dari hasil uji F pada bab IV sebelumnya yang mana memiliki nilai, $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu: $125,296 > 1,97623$ dengan nilai Sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang dipakai yaitu 0,05. Nilai *R square* 0,630 dari tabel 4.49 hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja telah berkontribusi 63% terhadap *turnover intention* pada karyawan Kumala Laundry di Banjarmasin, sedangkan sisanya 37 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Saran

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur penelitian, namun tidak menutup kemungkinan masih banyak kekurangan dan keterbatasan di antaranya:

1. Untuk mengurangi *turnover intention* karyawan Kumala Laundry di Banjarmasin 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 melakukan perputaran posisi jabatan dan dilakukan untuk seluruh karyawan agar tidak menimbulkan kecemburuan antar karyawan. Kurangnya kepuasan kerja karyawan pihak perusahaan dapat mengatasinya dengan cara lebih banyak melakukan komunikasi, pendekatan dan dukungan pada karyawan agar karyawan merasa mendapatkan perhatian dari pimpinan sehingga hal ini akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan kinerja karyawanpun dapat meningkat.
2. Stres kerja karyawan Kumala Laundry dapat diatasi dengan menempatkan pekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan, memperbaiki peralatan-peralatan yang diperlukan oleh karyawan dalam menunjang hasil yang lebih

baik, dan untuk mengelola tingkat stres kerja karyawan bagian personalia sebaiknya meningkatkan peran dalam hal menampung keluhan dan memberikan saran ataupun konseling bagi karyawan yang memiliki masalah dalam melakukan pekerjaannya sehingga mempengaruhi hasil akhir pekerja.

3. Untuk mengurangi *turnover intention* pada karyawan Kumala Laundry di Banjarmasin pihak Kumala Laundry dapat melakukan beberapa saran dari peneliti yang telah dijelaskan diatas, agar masalah tersebut tidak berlarut-larut sehingga dapat merugikan pihak perusahaan yang mana nantinya harus merekrut karyawan baru dan ini akan memerlukan biaya untuk melakukan pelatihan ataupun harus melakukan pendekatan lagi dan ini memakan waktu yang cukup lama.
4. Bagi peneliti yang berminat melakukan penelitian yang sejenis, karena lokasi penelitian yang masih terbatas yaitu hanya sebagian Kumala Laundry sedangkan Kumala Laundry lainnya tidak tercakup dalam penelitian ini sehingga peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang lebih luas lagi. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Kumala Laundry, adapun faktor lain yang mungkin akan mempengaruhi *turnover intention* tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil di atas, maka penulis memberikan saran kepada peneliti selanjutnya untuk:

- a. Melakukan penelitian di lokasi yang berbeda ataupun sama dengan menambah jumlah tempat penelitiannya.
- b. Melakukan penelitian terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan.