

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian di lapangan dan setelah diolah maka didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan deskriptif menyatakan stres kerja masuk dalam kategori penilaian tinggi, promosi jabatan masuk dalam kategori penilaian rendah, hubungan karyawan masuk dalam kategori penilaian rendah, kepuasan gaji masuk dalam kategori penilaian rendah, dan *turnover intention* masuk dalam kategori penilaian tinggi pada PT *MNC Sky Vision Tbk* Cabang Pangkalpinang, hal ini berarti  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
2. Secara parsial variabel stres kerja merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT *MNC Sky Vision Tbk* Cabang Pangkalpinang dengan thitung  $2,410 > t_{tabel} 1,998$  dan  $p = 0,019 < 0,05$ , hal ini berarti  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
3. Secara parsial variabel promosi jabatan merupakan variabel yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT *MNC Sky Vision Tbk* Cabang Pangkalpinang dengan thitung  $-2,552 < t_{tabel} 1,998$  dan  $p = 0,013 < 0,05$  hal ini berarti  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
4. Secara parsial variabel hubungan karyawan merupakan variabel yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT *MNC*

*Sky Vision* Tbk Cabang Pangkalpinang dengan thitung  $-2,194 < t_{tabel} 1,998$  dan  $p = 0,032 < 0,05$  hal ini berarti  $H_4$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

5. Secara parsial variabel kepuasan gaji merupakan variabel yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT *MNC Sky Vision* Tbk Cabang Pangkalpinang dengan thitung  $-2,184 < t_{tabel} 1,998$  dan  $p = 0,033 < 0,05$  hal ini berarti  $H_5$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
6. Stres kerja, promosi jabatan, hubungan karyawan dan kepuasan gaji berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* di PT *MNC Sky Vision* Tbk Cabang Pangkalpinang. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis uji F dengan hasil analisis pada variabel stres kerja, promosi jabatan, hubungan karyawan dan kepuasan gaji  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $F_{hitung} 71,600 > F_{tabel} 2,52$ ) dan nilai  $p = 0,000 < 0,05$  hal ini berarti  $H_6$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka saran yang dapat diberikan oleh penulis ialah sebagai berikut:

### 1. Bagi Penelitian Mendatang

Bagi penelitian mendatang khususnya yang akan meneliti mengenai *turnover intention* penulis berharap agar peneliti selanjutnya lebih mengkaji mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi peningkatan *turnover intention* dalam suatu perusahaan, terutama faktor-faktor yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti beban kerja, komitmen, budaya organisasi dan faktor lainnya.

## 2. Bagi Perusahaan

1. Adapun hal yang dapat dilakukan untuk mengurangi stres yaitu,
  - Memperkaya desain tugas-tugas agar lebih menarik dan menantang sehingga karyawan merasa bersemangat.
  - Memberi kesempatan bagi karyawan untuk melakukan konseling mengenai beban kerja.
  - Melakukan senam pagi setidaknya sebulan 2 kali untuk merelaksasikan badan dan memberi semangat baru bagi karyawan.
2. Sistem promosi agar dibuat dengan jelas dan diperhatikan dengan baik dan juga dilakukan berdasarkan asas kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran, kemampuan, dan kecakapan karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan yang lebih tinggi. Hendaknya karyawan juga dipromosikan untuk formasi yang kosong jika karyawan itu menunjukkan kejujuran, kemampuan dan kecakapannya dalam memangku jabatannya. Serta perusahaan melakukan penilaian yang jujur, objektif dan tidak pilih kasih atau *like* dan *dislike*. Hal yang dapat dilakukan yaitu memberikan motivasi dan kesempatan bagi karyawan yang memiliki *skill* dan *loyalty* untuk dipromosikan.
3. Hubungan karyawan perlu dibina agar bersinergi dan harmonis, dan juga karyawan harus saling pengertian dan memberi perhatian kepada sesama rekan kerja serta menjadi pendengar aktif untuk dapat mengerti dan

memahami perasaan karyawan lain sehingga dapat menciptakan suasana yang aman dan damai serta nyaman untuk bekerja. Hal yang mungkin bisa dilakukan yaitu seperti melakukan outbond atau jalan santai bersama saat akhir pekan untuk mempererat hubungan sesama karyawan.

4. Melakukan perbaikan dalam sistem pemberian gaji dengan memenuhi standar UMP yang berlaku dan sistem penggajian disesuaikan dengan beban kerja yang diterima karyawan.

