

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tanggapan karyawan bagian produksi di PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX) Cimahi mengenai kepuasan kerja berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dimensi-dimensi kepuasan kerja yang terdiri dari gaji/upah, pekerjaan, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja. Dimensi promosi merupakan dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi, sementara dimensi yang memiliki penilaian yang paling rendah adalah dimensi pengawasan.
2. Tanggapan karyawan bagian produksi di PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX) Cimahi mengenai stres kerja berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dimensi-dimensi stres kerja yang terdiri dari beban kerja, tekanan, konflik, dan ambiguitas peran. Dimensi beban kerja merupakan dimensi yang memiliki penilaian yang paling tinggi, sementara dimensi yang memiliki penilaian yang paling rendah adalah dimensi konflik.
3. Tanggapan karyawan bagian produksi di PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX) Cimahi mengenai *turnover intention* berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dimensi-dimensi *turnover intention* yang terdiri dari memikirkan untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan, dan niat untuk keluar. Dimensi memikirkan untuk keluar merupakan dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi, sementara dimensi yang memiliki skor terendah yaitu dimensi pencarian alternatif pekerjaan
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi di PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX) Cimahi dengan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 45,5%. Hal ini menunjukkan bahwa

Rizal Dwiki Ramadhan, 2019

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT GARUDA MAS SEMESTA (GAMATEX) CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

semakin tinggi kepuasan kerja semakin rendah *turnover intention* yang dirasakan karyawan tersebut

5. Hasil penelitian menyatakan bahwa, stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi di PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX) Cimahi dengan besarnya pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* sebesar 53,5%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat stres kerja semakin rendah pula *turnover intention* yang dirasakan karyawan tersebut
6. Hasil penelitian menyatakan bahwa, kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi di PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX) Cimahi dengan besarnya pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* sebesar 57,1%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja semakin rendah *turnover intention* karyawan dan semakin rendah tingkat stres kerja maka semakin rendah pula *turnover intention* yang dirasakan karyawan tersebut

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyarankan beberapa hal mengenai kepuasan kerja dan stres kerja untuk menurunkan tingkat *turnover intention*, yaitu sebagai berikut:

1. Gambaran kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX) Cimahi berada dalam kategori tinggi, meskipun begitu ada beberapa yang perlu dilakukan perbaikan lagi yaitu dimensi pengawasan. Diharapkan Perusahaan dapat meningkatkan kualitas pengawasan dengan cara mengadakan pelatihan atau upgrading terhadap karyawan.
2. Gambaran stres kerja karyawan bagian produksi di PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX) Cimahi berada dalam kategori tinggi, ada beberapa yang perlu dilakukan yaitu dimensi beban kerja. Diharapkan perusahaan dapat menyesuaikan pembagian beban kerja dengan cara memberikan pekerjaan

sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, serta memberikan gaji tambahan kepada karyawan yang bekerja lembur.

3. Gambaran *turnover Intention* karyawan bagian produksi di PT Garuda Mas Semesta (GAMATEX) Cimahi berada dalam kategori tinggi, ada beberapa yang perlu dilakukan perbaikan yaitu dimensi memikirkan untuk keluar (*thinking of quittin*) perusahaan harus menghargai karyawan atas kinerja yang dilakukan, memberikan *feedback* positif, reward untuk karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan serta menjalin komunikasi yang baik karena dimensi tersebut membantu perusahaan untuk mengurangi tingkat *turnover* karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan dalam meningkatkan gaji, pekerjaan, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja agar terciptanya kepuasan yang maksimal dan kenyamanan kerja bagi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan
5. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dengan demikian penulis merekomendasikan supaya perusahaan terus meningkatkan dan memperhatikan stres kerja setiap karyawan, dengan memperbaiki beban kerja, tekanan, konflik, serta ambiguitas peran agar mampu meminimalisir terjadinya tekanan kerja yang berdampak pada keinginan untuk berpindah
6. Hasil Penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan dalam meningkatkan gaji, pekerjaan, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja serta memperbaiki beban kerja, tekanan, konflik, serta ambiguitas peran agar mampu meminimalisir terjadinya tekanan kerja yang berdampak pada keinginan untuk berpindah