

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian teori dan penelitian yang telah dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan regresi linier berganda antara *turnover intention* dan stress kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pada karyawan PT. Rajawali II Unit PG Jatitujuh maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat *turnover intention* dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari *thinking of quit* (berpikir untuk berhenti), *intention to search* (niat mencari), *intention to quit* (niat untuk berhenti). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran *turnover intention* di PT. Rajawali II Unit PG Jatitujuh Majalengka dapat dikatakan tinggi. Dimensi *thinking of quit* memiliki penilaian persepsi paling tinggi sedangkan dimensi *intention to search* mendapatkan penilaian persepsi paling rendah.
2. Tingkat mengenai stress kerja dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari beban kerja (*workload*), tekanan kerja (*pressure*), konflik (*conflict*), ambigiutas peran (*role ambiguity*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stress kerja di PT. Rajawali II Unit PG Jatitujuh Majalengka dapat dikatakan tinggi. Dimensi konflik (*conflict*) memiliki penilaian persepsi paling tinggi sedangkan dimensi tekanan kerja (*pressure*) mendapatkan penilaian persepsi paling rendah.
3. Gambaran kinerja karyawan dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari kuantitas (*quantity*), kualitas (*quality*), ketepatan waktu (*timelines*), kerjasama (*interpersonal impact*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran kinerja karyawan di PT. Rajawali II Unit PG Jatitujuh Majalengka dapat dikatakan sedang atau baik tapi masih perlu ditingkatkan kembali. Dimensi kerjasama (*interpersonal impact*) memiliki penilaian persepsi paling tinggi sedangkan dimensi kualitas (*quality*) mendapatkan penilaian persepsi paling rendah.
4. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa *turnover intention* tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat *turnover intention* maka semakin tinggi atau semakin efektif juga kinerja karyawan di PT. Rajawali II Unit PG Jatitujuh Majalengka.

5. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat stress kerja karyawan maka semakin baik atau semakin tinggi juga kinerja karyawan di PT. Rajawali II Unit PG Jatitujuh Majalengka.
6. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa *turnover intention* dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat *turnover intention* dan stress kerja maka semakin tinggi juga kinerja karyawan di PT. Rajawali II Unit PG Jatitujuh Majalengka.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai *turnover intention*, stress kerja dan kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. *Turnover Intention* di PT. Rajawali II Unit PG Jatitujuh Majalengka sudah efektif namun dapat ditingkatkan pada aspek *intention to search* yaitu dengan mengikutsertakan karyawan dalam rapat dan mengikutsertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.
2. Stress Kerja di PT. Rajawali II Unit PG Jatitujuh Majalengka sudah baik namun dapat ditingkakan pada aspek tekanan kerja (*pressure*) yaitu dengan menjelaskan tujuan organisasi dan tugas fungsi masing-masing karyawan mampu menyatukan pandangan terhadap visi perusahaan kepada karyawan.
3. Kinerja Karyawan di PT. Rajawali II Unit PG Jatitujuh Majalengka dapat ditingkatkan pada aspek kualitas (*quality*) yaitu mengidentifikasi persyaratan mutu, mengidentifikasi prosedur penjaminan mutu, mengidentifikasi quality control, dan mengembangkan rencana pengelolaan mutu.
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa *turnover intention* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian penulis merekomendasikan

perusahaan terus meningkatkan efektivitas *turnover intention* dengan cara mengikutsertakan karyawan dalam rapat dan mengikutsertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan supaya kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

5. Hasil penelitian menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan terus melaksanakan stress kerja secara konsisten dengan cara menjelaskan tujuan organisasi dan tugas fungsi masing-masing karyawan dan menyatukan pandangan terhadap visi perusahaan kepada karyawan agar kinerja karyawan dalam bekerja meningkat.
6. Hasil penelitian menyatakan bahwa *turnover intention* dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian penulis merekomendasikan perusahaan terus meningkatkan efektivitas *turnover intention* dan stress kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat.