

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intentions*. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis yang telah dilakukan sehingga hipotesis “Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intentions*” telah terbukti kebenarannya dan dapat diuji.
2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intentions*. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis yang telah dilakukan sehingga hipotesis “Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intentions*” telah terbukti kebenarannya dan dapat diuji.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intentions* pada PT. Bank Tabungan Negara, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intenions* karyawan PT. Bank Tabungan Negara. Hal ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intentions* karyawan PT. Bank Tabungan Negara.

## 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mengemukakan beberapa saran, yaitu :

### 1. Bagi Pihak PT. Bank Tabungan Negara

- a. PT. Bank Tabungan Negara lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah menumbuhkan rasa kesatuan, kebersamaan dan kekeluargaan antar karyawan. Misalnya melalui gathering, outbond atau acara wisata lainnya. Sehingga diharapkan akan timbul bentuk kerja sama yang kuat antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka, dan karyawan akan merasa menikmati bekerja dengan teman-temannya, sehingga kepuasan kerja dapat tercipta dan turnover intention dapat ditekan.

- b. PT. Bank Tabungan Negara menetapkan beban kerja yang sesuai dengan waktu kerja karyawan untuk menghindari *overwork* yang menyebabkan stres kerja pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara.

Selain itu langkah yang dapat dilakukan untuk mengurangi stres kerja adalah dengan cara menetapkan target kerja yang lebih sesuai dengan kemampuan karyawan.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi turnover intention, misalnya: faktor perpindahan kerja dan kepemimpinan. Peneliti selanjutnya juga dapat

menggunakan metode lain dalam meneliti turnover intention, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.



THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY