

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Pengaruh Beban kerja, stress kerja, konflik kerja dan *turnover intention* karyawan pada PT. Ayu Anugrah Plasindo Kabupaten Cirebon", maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja stress kerja dan konflik kerja karyawan di Ayu Anugrah Plasindo Cirebon berada pada kategori cukup tinggi dan *turnover intention* karyawan Ayu Anugrah Plasindo Cirebon berada pada kategori rendah.
2. Beban kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT. Ayu Anugrah Plasindo.
3. Stres kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT. Ayu Anugrah Plasindo.
4. Konflik kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT. Ayu Anugrah Plasindo.
5. Beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap *turnover intention* pada PT. Ayu Anugrah Plasindo

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Perlunya atasan dalam perusahaan memberikan apresiasi dan perhatian-perhatian lebih terhadap pekerjaan karyawannya, supaya karyawan merasa lebih dihargai.
2. Mengurangi beban kerja karyawan, agar karyawan tidak merasa terlalu berat dengan pekerjaannya, selanjutnya menambah pelatihan kepada karyawan, agar karyawan tidak merasa monoton dalam pekerjaannya.
3. Perusahaan perlu menyediakan fasilitas dan peralatan guna menunjang kinerja karyawan.
4. Manajemen PT. Ayu Anugrah Plasindo, diharapkan lebih memperhatikan penyebab stres kerja seperti adanya pembagian beban kerja secara adil sehingga tidak terjadi kelebihan beban kerja dan juga penambahan alat untuk produksi agar waktu kerja tidak terlalu mendesak sehingga emosi karyawan lebih terkontrol. Selain itu, perusahaan dapat meminimalisir keadaan stres kerja yang dialami karyawan melalui karyawan lain yang kondisi emosinya lebih stabil.
5. Untuk mengurangi peningkatan turnover intention yang terjadi di perusahaan, pihak manajemen hendaknya lebih meningkatkan dalam memberikan dorongan motivasi kepada karyawan. Perusahaan sebaiknya memberikan imbalan atau gaji yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan.