

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil pengolahan yang dilakukan mengenai variabel Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Stress Kerja pada karyawan Bank Mayapada Cabang Sukajadi Bandung dengan menggunakan indicator terdiri dari: gejala psikologis, gejala fisiologis dan gejala prilaku termasuk kedalam kategori cukup baik. Dari ketiga indicator terdapat indicator tertinggi yaitu gejala prilaku dengan kategori cukup baik. Sedangkan indicator terendah yaitu gejala psikologis dengan kategori kurang baik.
2. Kepuasan Kerja pada karyawan Bank Mayapada Cabang Sukajadi Bandung dengan menggunakan indicator terdiri dari: kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja dan kesempatan promosi termasuk kedalam kategori cukup baik. Dari kelima indicator terdapat indicator tertinggi yaitu kepuasan terhadap rekan kerja dengan kategori baik. Sedangkan indicator terendah yaitu kesempatan promosi dengan kategori cukup baik.
3. *Turnover Intention* pada karyawan Bank Mayapada Cabang Sukajadi Bandung dengan menggunakan indicator terdiri dari: pikiran untuk keluar dari pekerjaan, pencarian alternative pekerjaan lain dan niat untuk keluar termasuk kedalam kategori cukup baik. Dari ketiga indicator terdapat

indicator tertinggi yaitu pencarian alternative pekerjaan lain dengan kategori baik. Sedangkan indicator terendah yaitu niat untuk keluar dengan kategori cukup baik.

4. Berdasarkan Analisis Verifikatif diperoleh hasil penelitian baik secara parsial maupun simultan sebagai berikut:
 - a. Secara parsial stress kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Bank Mayapada Cabang Sukajadi Bandung.
 - b. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Bank Mayapada Cabang Sukajadi Bandung.
 - c. Secara simultan stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Bank Mayapada Cabang Sukajadi Bandung.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran berupa:

1. Untuk mengurangi stres kerja karyawan pada indikator gejala psikologis sebaiknya dilakukan dengan mengkoordinasikan dan menempatkan pekerja sesuai dengan kapasitas dan keahlian karyawan, dan untuk mengelola tingkat stres kerja karyawan, bagian personalia sebaiknya meningkatkan peran dalam hal menampung keluhan dan pemberian konseling bagi karyawan yang memiliki masalah dalam menjalankan pekerjaan.
2. Untuk mengatasi kurangnya kepuasan pada indikator promosi pihak perusahaan sebaiknya lebih transparan dan adil dalam melakukan promosi.

Pemberian promosi jabatan juga bisa diatasi dengan dilakukannya prosedur sebagaimana mestinya dan kesempatan promosi juga diberikan untuk seluruh pegawai agar tidak menimbulkan kecemburuan antar pegawai.

3. Untuk mengurangi *turnover intention* karyawan Bank Mayapada Cabang Sukajadi Bandung pada indicator niat untuk keluar sebaiknya memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan memberikan kenaikan gaji yang layak setiap tahunnya serta pembayaran gaji dilakukan tepat waktu sesuai dengan ketetapan perusahaan yang telah disetujui oleh karyawan.
4. Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan - permasalahan yang ada maupun objek lain dengan menambahkan variabel lain seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja yang tentu saja disesuaikan dengan objek penelitian. Lalu juga mengembangkan indikator-indikator lain dalam mengukur variabel-variabel penelitian yang berporos pada *turnover intention* sehingga mampu memberikan gambaran mengenai *turnover intention* yang lebih luas lagi

5.3 Lampiran Lampiran

1. Tabulasi Hasil Kuesioner