

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Kalirejo Lestari. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja ( $X_1$ ) memberikan pengaruh sebesar 5,489% terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Kalirejo Lestari.
2. Stres Kerja ( $X_2$ ) memberikan pengaruh sebesar 6,873% terhadap *Turnover Intention* (Y) di PT. Kalirejo Lestari.
3. Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) memberikan pengaruh sebesar 40,857% terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Kalirejo Lestari.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak manajemen PT. Kalirejo Lestari sebagai berikut :

##### **5.2.1 Bagi Perusahaan**

Karyawan PT. Kalirejo Lestari seharusnya :

1. Hasil uji validitas kuesioner Motivasi Kerja dari jawaban terendah dengan pertanyaan Kesempatan penghargaan diri dan karir yang diberikan pimpinan sudah dapat mendorong karyawan agar bekerja dan berprestasi, perusahaan harus bisa memberikan kesempatan lebih kepada karyawannya yang berprestasi untuk lebih mengembangkan potensi dan kemampuan didalam perusahaan agar terciptanya tujuan perusahaan yang ingin dicapai maupun karyawan itu sendiri.

2. Hasil uji validitas kuesioner Stres Kerja, dari jawaban terendah dengan pernyataan dengan Komitmen dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tidak sesuai sehingga menimbulkan konflik. Sebaiknya perusahaan harus bisa memberikan tanggung jawab pekerjaan yang sesuai kemampuan dan porsi pekerjaan yang dijalankan para karyawannya sehingga proses pengerjaannya bisa berjalan dengan efektif serta efisien.
3. Hasil uji validitas kuesioner *Turnover Intention* dari pertanyaan hasil terendah dengan pertanyaan Suasana kerja diperusahaan yang tidak berkembang dalam mengevaluasi adanya kebosanan bagi karyawan, Perusahaan perlu memperhatikan suasana kantor maupun gudang guna memberikan kenyamanan bagi para karyawan yang bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman serta aman.

### **5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia, Motivasi Kerja, Stres Kerja dan *Turnover Intention*. Demi kemajuan ilmu pengetahuan diharapkan bagi peneliti selanjutnya menggunakan indikator lainnya antara lain, Knowledge sharing, Lingkungan Kerja, OCB, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja.