

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah, kajian Pustaka dan hasil analisis serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis secara simultan (uji t) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa Variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Gadai Mas Wahyu Rejo Surabaya.
2. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis secara simultan (uji t) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa Variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Gadai Mas Wahyu Rejo Surabaya.
3. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis secara simultan (uji t) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Gadai Mas Wahyu Rejo Surabaya.
4. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari hasil uji hipotesis secara simultan (uji f) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa Stres Kerja, Beban Kerja, Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Gadai Mas Wahyu Rejo Surabaya.

5.2 Saran

1. Berdasarkan kesimpulan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, serta merujuk pada hasil analisis deskriptif yang menunjukkan pernyataan dengan mean tertinggi yaitu “Struktur organisasi ini memungkinkan saya untuk fokus pada prioritas kerja tanpa kebingungan” (mean 2,98), terlihat bahwa kejelasan struktur organisasi sudah cukup baik dan perlu dipertahankan agar membantu karyawan bekerja lebih terarah. Sementara itu, pernyataan dengan mean terendah, yaitu “Saya merasa lelah karena harus menjaga harmoni dalam tim, meskipun ada perbedaan pendapat yang kuat” (mean 2,77), menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih

mengalami tekanan emosional dalam menjaga hubungan kerja. Oleh karena itu, secara umum perusahaan disarankan untuk menjaga kejelasan alur kerja dan struktur organisasi, serta secara khusus memperkuat manajemen konflik dan komunikasi tim agar tingkat stres kerja menurun dan turnover intention dapat ditekan.

2. Berdasarkan kesimpulan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, serta merujuk pada hasil analisis deskriptif yang menunjukkan pernyataan dengan mean tertinggi yaitu “Saya jarang memiliki waktu istirahat yang cukup selama jam kerja” (mean 3,03), terlihat bahwa beban kerja yang tinggi membuat sebagian karyawan tidak memperoleh waktu istirahat yang memadai. Kondisi ini perlu mendapat perhatian khusus karena dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Sementara itu, pernyataan dengan mean terendah, yaitu “Saya sering harus bekerja cepat untuk menyelesaikan tugas” (mean 2,93), menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih merasa terbebani oleh tuntutan ritme kerja yang cepat. Oleh karena itu, secara umum perusahaan disarankan untuk menyeimbangkan beban kerja dan memastikan waktu istirahat yang layak bagi karyawan, serta secara khusus melakukan evaluasi terhadap target dan ritme kerja agar tingkat beban kerja menurun dan turnover intention dapat ditekan.
3. Berdasarkan kesimpulan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, serta merujuk pada hasil analisis deskriptif yang menunjukkan pernyataan dengan mean tertinggi yaitu “Rekan kerja saya saling membantu ketika ada kesulitan dalam pekerjaan” (mean 4,77), dapat disimpulkan bahwa hubungan antar rekan kerja sudah terjalin dengan sangat baik dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Kondisi ini perlu dipertahankan karena solidaritas antar karyawan dapat meningkatkan kenyamanan kerja dan berdampak positif dalam menurunkan turnover intention. Sementara itu, pernyataan dengan mean terendah, yaitu “Saya merasa memiliki kesempatan yang adil untuk mendapatkan promosi di tempat kerja ini” (mean 4,29), menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih belum sepenuhnya merasakan keadilan dalam kesempatan promosi. Oleh karena itu, secara umum perusahaan disarankan untuk mempertahankan budaya kerja yang saling mendukung, serta secara khusus meningkatkan transparansi dan kejelasan sistem promosi agar kepuasan kerja karyawan meningkat dan turnover intention dapat ditekan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*.
- Budiasa, I. K. (2020). Lingkungan Kerja Dan Kinerja SDM. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- Burke, R. . (2022). *Employee Well-Being and Job Performance: The Role of Psychological Capital*. Routledge. (Fokus pada perspektif Burke sebagai penulis utama, hlm. 78-95 untuk definisi stres, JD-R model, dan bukti empiris hubungan dengan turnover intention).
- Deswarta, Eliza, & Maulina. (2021). *Perilaku Organisasi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Edisi 6.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8.
- Ghozali, I. (2018). *plikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan- Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal IlmuManajemenTerapan*,3(4),372–380.
<https://www.dinastirev.org/JIMT/article/view/939>
- Herminingsih, A., & Magfuroh, K. (2024). *Pengaruh Komitmen dan Keadilan Organisasi Terhadap Turnover Intention*.

- Hom, P. W., Griffeth, R. W., & DeNisi, A. S. (2021). *Turnover Intention in the Workplace: A Comprehensive Review*. Cambridge University Press.
- Kanchana, L., & Jayathilaka, R. (2023). Factors impacting employee turnover intentions among professionals in Sri Lankan startups. *PLoS ONE*, 18(2 February), 1–20. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0281729>
- Kristanto, H. (2018). *Metodologi Penelitian Pedoman Penulisan Skripsi dan Tugas Akhir*.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., & Ferinia, R. (2021). ANALISIS BEBAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA. In *Albert of Aachen's History of the Journey to Jerusalem*. <https://doi.org/10.4324/9781315233215-10>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Metris, D., Meyana, Y. E., Mardika, N. H., A, A. I., Annisa, N. N., Pandiangan, H., & Awaludin, M. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*.
- Nurdiansyah, R., Mariam, S., Ameido, M. A., & Ramli, A. H. (2020). Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance. *Business and Entrepreneurial Review*, 20(2), 153–162. <https://doi.org/10.25105/ber.v20i2.8006>
- Purwanto, S., Supangat, Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., & Annisa, N. N. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Purwasih, R., & Razak, H. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit Bengkulu. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 79–89. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i1.5444>
- Rizky, K. M., Saroh, S., & Zunaida, D. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres

- Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada PT.Group Cabang Batu). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(1), 29. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jiagabi/article/view/9988/7916>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior (16th Edition)*. Pearson Education Limited.
- Robbins, & P. Stephen & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2 C.E.). *Organizational Behavior (17th Edition)*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior (19th ed.)*. Pearson Education.
- Robbins, & Stephen, P. (2006). *Perilaku Organisasi (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sartika, D. (2023). STRES KERJA. *Doctoral Dissertation*, 8–35. [https://repositori.unsil.ac.id/9313/8/BAB 2.pdf](https://repositori.unsil.ac.id/9313/8/BAB%202.pdf)
- Suandita, I. K. E., Novarini, N. N. A., & Widyawati, S. R. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Koperasi Kusuma Artha Sari Blahkiuh Badung. *Emas*, 6(4), 767–778. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i4.3828>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. dan R&D*.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Syaifudien, M. R. A. (2025). *pengaruh stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. ArtaBogaCemerlangDepoBalaraja)*. https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/83900/1/muhammad_rizfan_arya_syaifudien-feb.pdf
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta.
- Triansyah, A. A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: BumiAksara*, 1(1), 391. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2pEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Zainal, H., & Ashar, A. (2023). *Stres Kerja*.