

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada karyawan industri FnB di Yogyakarta, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention*. Sebaliknya, apabila tingkat stres kerja semakin rendah, maka kecenderungan *turnover intention* pada karyawan industri FnB di Yogyakarta juga semakin rendah.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memberikan kontribusi sebesar 19,2% terhadap *turnover intention*. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan munculnya *turnover intention* pada karyawan industri FnB di Yogyakarta. Meskipun demikian, masih terdapat faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini yang turut memberikan pengaruh terhadap munculnya *turnover intention*.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi pihak manajemen industri FnB di Yogyakarta

Pihak manajemen industri FnB di Yogyakarta diharapkan lebih memperhatikan kondisi kerja karyawan yang berpotensi menimbulkan stres kerja. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan mengatur beban kerja secara lebih proporsional, menyusun jadwal kerja yang jelas dan seimbang, membangun komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan, serta memberikan dukungan yang memadai ketika karyawan menghadapi berbagai kesulitan dalam pekerjaannya. Melalui upaya tersebut, diharapkan tingkat stres kerja dapat ditekan sehingga kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan juga dapat diminimalkan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi *turnover intention*, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, maupun kompensasi. Dengan demikian, penelitian selanjutnya diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai berbagai faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* pada karyawan.