

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diketahui kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Stress Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia. Hasil pengujian menunjukkan, dengan nilai *path coefficient* sebesar 0.575, *t-statistic* 4.730, dan *p-value* 0.015.
2. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia. Hasil pengujian menunjukkan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0.563, *t-statistic* 4.164, dan *p-value* 0.000.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian menunjukkan dengan *path coefficient* sebesar 0.475, *t-statistic* 4.892, dan *p-value* 0.000.
4. Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia

Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara stres kerja dan turnover intention, dengan nilai *indirect effect* sebesar 0.267, *t-statistic* 3.075, dan *p-value* 0.002.

5.2 Saran

1. Bagi Manajemen PT Telekomunikasi Indonesia

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi manajemen PT Telekomunikasi Indonesia untuk merumuskan kebijakan strategis dalam mengurangi stres kerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengurangi turnover intention. Implementasi program pengelolaan stres dan peningkatan kepuasan kerja akan mendukung kesejahteraan psikologis karyawan dan memperbaiki retensi tenaga kerja.

2. Bagi Peneliti dan Akademisi

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain, baik yang menggunakan pendekatan kuantitatif, kualitatif. Temuan ini juga bisa diaplikasikan di sektor industri lain seperti perbankan, pendidikan, atau rumah sakit, untuk menganalisis dinamika stres kerja dan turnover intention di konteks yang berbeda.

3. Bagi Praktisi HRD dan Konsultan Organisasi

Penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi praktisi HRD dan konsultan organisasi dalam merancang solusi terhadap masalah tingginya turnover intention dan stres kerja di organisasi lain, terutama dalam sektor yang berorientasi pada pelayanan publik dan teknologi informasi.