

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan maka diambil simpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel stress kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

5.2 Saran

1. Disarankan PT. JNE Padang sebaiknya terus memperbaiki dan memberikan lingkungan yang nyaman agar terhindar stres kerja yang berdampak pada kesehatan fisik, karena jika tidak dikelola dengan baik, stres dapat merusak kesehatan mental dan menurunkan produktivitas, kualitas kerja, serta meningkatkan ketidakpuasan. Sebagai contoh, perusahaan dapat menyediakan ruang istirahat yang nyaman dengan fasilitas seperti sofa, area rekreasi ringan, atau tanaman hijau agar karyawan dapat beristirahat sejenak dan mengurangi tekanan kerja
2. Disarankan PT. PT JNE Padang perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memicu adanya beban kerja, karena berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan

dan berpengaruh pada fisik yang berdampak pada kesehatan mental yang terganggu. Contohnya, kurir dengan target pengiriman terlalu tinggi tanpa jeda istirahat yang cukup berisiko mengalami stres, kelelahan, dan penurunan konsentrasi, yang dapat berdampak pada produktivitas dan keselamatan kerja. Oleh karena itu, PT. JNE Padang perlu menyesuaikan beban kerja, memberikan jadwal istirahat yang cukup, serta menyediakan dukungan bagi karyawan agar kesejahteraan mereka tetap terjaga.

3. Bagi peneliti selanjutnya untuk peneliti yang akan dilakukan di masa mendatang sebaiknya menambahkan variabel lain diluar stres kerja dan beban kerja seperti, kompensasi, kepuasan kerja, *job insecurity*, gaya kepemimpinan atau mengembangkan dengan skala yang lebih besar dan faktor-faktor lainnya yang berpengaruh terhadap *turnover intention*, sehingga penelitian yang akan mendatang menghasilkan penelitian yang lebih lengkap.