

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta, dilihat dari koefisien regresi sebesar +0,335 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_1$  menyatakan “stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Waroeng Spesial “SS” Yogyakarta” diterima.
2. Variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta, dilihat dari koefisien regresi sebesar -0,167 dengan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ , sehingga  $H_2$  menyatakan “komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Waroeng Spesial “SS” Yogyakarta diterima.
3. Variabel kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta, dilihat dari koefisien regresi sebesar -0,053 dengan nilai signifikansi  $0,294 >$

0,05, sehingga  $H_3$  menyatakan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Waroeng Spesial “SS” Yogyakarta ditolak.

4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,228 atau 22,8% artinya bahwa variabel stres kerja, komitmen organisasi, kompensasi mampu menjelaskan pengaruh 22,8% terhadap variabel *turnover intention*. Sedangkan sisanya 77,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

## **B. Saran**

Berdasarkan pada hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja yang dialami karyawan Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta dapat dikurangi dengan memahami tugas dan kewajiban sebagai karyawan, dengan memahami atau mengetahui kewajiban sebagai karyawan akan mampu mengatur dan rutinitas pekerjaan, tetap tenang dan diskusikan kepada sesama karyawan yang dapat membantu jika ada permasalahan agar bisa segera ditangani.
2. Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta dapat meningkatkan tingkat komitmen karyawan seperti memberi penghargaan kepada karyawan yang

menurut penilaian kerja telah bekerja dengan yang baik, disiplin, dan rajin, agar karyawan tersebut tidak mempunyai niat untuk meninggalkan perusahaan. Mendapatkan karyawan yang seperti sebelumnya cukup sulit karena sudah bekerja lama dan memiliki prestasi yang tinggi.

3. Walau faktor kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* tetapi Sebaiknya Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta mengadakan liburan untuk seluruh karyawannya sebagai bentuk kompensasi yang diberikan untuk karyawan. Seperti membuat jadwal liburan secara bergantian untuk masing-masing cabang.
4. Dilihat dari *Adjusted R<sup>2</sup>* kecilnya pengaruh variabel stres kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap *turnover intention* sebesar 22,8% dan 77,2% merupakan variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* selain faktor yang diteliti dalam penelitian ini. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain diluar variabel yang sudah diteliti agar memperoleh hasil yang lebih variatif dan dapat memberikan kontribusi terhadap *turnover intention* pada karyawan Waroeng Spesial Sambal “SS” Yogyakarta. Misalnya *job burnout*, disiplin kerja, kepuasan kerja motivasi dan lain-lain.