

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Stres kerja mempunyai arah hubungan positif terhadap *turnover intention* CV Sinar Sengon Sejahtera Temanggung dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,129. Meskipun demikian stres kerja ini pengaruhnya tidak signifikan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,095 ($0,095 > 0,05$).
2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Sinar Sengon Sejahtera Temanggung, dilihat dari nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi dalam persamaan regresi sebesar -0,568 dan uji t dengan tingkat signifikansi 0,000 ($0,000 \leq 0,05$).
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Sinar Sengon Sejahtera Temanggung, dilihat dari nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja dalam persamaan regresi sebesar -0,137 dan uji t dengan tingkat signifikansi 0,144 ($0,144 > 0,05$).
4. Stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$).

B. Saran

Dari kesimpulan yang diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasi yang sudah dilakukan sehingga akan mengurangi tingkat *turnover intention*.
2. Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini berpengaruh terhadap *turnover intention* maka diharapkan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan guna membantu agar SDM mampu cekatan menghadapi permasalahan dan mampu melakukan suatu pekerjaan dengan lebih profesional atau dengan memberikan sistem imbalan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.
3. Karena didalam penelitian ini variabel independen yang digunakan hanya berpengaruh 27,8% terhadap *turnover intention*, maka untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat menambah variabel lain, menurut Ridlo (2012) faktor yang mempengaruhi *turnover intention* seperti, usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, budaya perusahaan, dan faktor lainnya yang mempengaruhi *turnover intention* sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik.