

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kepuasan kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh pada *turnover intention*. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel kepuasan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah *turnover intention* (Y).

Berdasarkan pada penghitungan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Dari hasil data sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) dan Stres kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) mempunyai kontribusi yang besar dalam menurunkan *turnover intention* (Y). Dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi menunjukkan bahwa dalam variabel kepuasan kerja (X_1) total rata-rata sebesar 3,86 menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_1) pada PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk baik. Pada variabel stres kerja (X_2) total rata-rata sebesar 2,46 dapat dikatakan cukup tinggi. Dan pada variabel *turnover intention* (Y) total rata-rata 2,78 hal ini menunjukkan skor cukup tinggi.

2. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap *turnover intention* dilakukan dengan pengujian F-test. Berdasarkan hasil pengujian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Besarnya pengaruh sebesar 0,52. Artinya bahwa 52,2% variabel *turnover intention* akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu kepuasan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2). Sedangkan sisanya 47,8% variabel *turnover intention* akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas (Kepuasan kerja (X_1) dan Stres kerja (X_2)) terhadap *turnover intention* dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa kepuasan kerja (X_1) berpengaruh terhadap *turnover intention* secara signifikan, besar pengaruhnya adalah 0,363%. Stres kerja (X_2) juga berpengaruh terhadap *turnover intention* secara signifikan, besar pengaruhnya adalah 0,453%.
4. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai nilai t hitung sebesar -3,439 dan koefisien beta sebesar -0,392. Sedangkan variabel stres kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 3,784 dan koefisien beta sebesar 0,341 stres kerja mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Berdasarkan nilai koefisien beta dan t hitung didapat bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang paling kuat

dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja maka variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap *turnover intention*.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain.

Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap stres kerja, karena variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi *turnover intention*. Perusahaan harus mengadakan program konseling untuk karyawan sehingga stres kerja dapat dimimalisir dan tingkat *turnover intention* akan menurun.
2. Berdasarkan data yang telah diteliti, *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan stres kerja sebesar 52,2%. Sedangkan sisanya 47,8% *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain yang belum tercantum. Variabel yang bisa dikembangkan adalah faktor eksternal dengan pasar tenaga kerja, faktor intitusi seperti kondisi ruang kerja, keterampilan kerja dan supervisi, karakteristik personal dari karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, minat, pergeseran waktu kerja, dan status pekerjaan yang tidak pasti. Beberapa hal tersebut dapat dijadikan variabel tambahan untuk penelitian

selanjutnya sehingga hasil penelitian pengaruh *turnover intention* akan semakin baik.

