BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel stress kerja (XI) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar 2,570 dengan nilai signifikansi t_{hitung} sebesar 0,011 (0,011 < 0,05). Sedangkan nilai koefisiensi regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,203. Nilai Positif yang didapat diartikan bahwa semakin tinggi stress kerja maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* karyawan.
2. Variabel beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar 6,731 dengan nilai signifikansi t_{hitung} sebesar 0,000 (0,000<0,05). Sedangkan nilai koefisiensi regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,557. Nilai Positif yang didapatkan, dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* karyawan.
3. Variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh negative dan signifikan terhadap t*urnover intention* (Y) karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar -7,127 dengan nilai signifikansi

t_{hitung} sebesar 0,000 (0,000 < 0,05). Sedangkan nilai koefisiensi regresi mempunyai nilai negative sebesar -0,363. Nilai negative yang diperoleh dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan yang tercipta maka semakin rendah tingkat *turnover intention* pada karyawan.

4. Terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri. Hal ini dilakukan berdasarkan uji F yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 37,272 dengan nilai signifikansi 0,000, karena nilai signifikansi yang didapat lebih kecil dari 0,05. Sedangkan untuk hasil dari *Adjusted* R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai *Adjusted* R sebesar 0,395, artinya bahwa besar pengaruh variabel stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 39,5%, sedangkan sisanya sebesar 60,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Variabel bebas pada penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel saja yaitu stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan satu variabel saja. Pada penelitian selanjutnya bisa menambahkan variabel lain yang berbeda.
2. Hasil dari uji koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini hanya sebesar 0,395, yang artinya bahwa besar pengaruh variabel stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja pada penelitian ini cukup rendah

yaitu 39,5% saja, sedangkan sisanya sebesar 60,5% dipengaruhi factor lain yang tidak termasuk pada penelitian ini. Pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

3. Instrument pada penelitian ini hanya menggunakan kuesioner dengan menyebarkan angket dan responden hanya memilih jawaban yang sudah tersedia, sehingga data yang didapatkan hanya berasal dari hasil pengisian kuesioner oleh responden dengan pilihan jawaban yang terbatas.
4. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan hanya 175 responden saja, walaupun sudah dikatakan mewakili populasi namun sebenarnya bisa lebih banyak lagi sampel yang digunakan dan melibatkan banyak karyawan agar hasil yang didapatkan mendapat jawaban yang bervariasi dengan banyak sampel. Pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan objek penelitian yang berbeda dan dengan sampel yang lebih banyak agar hasil yang didapatkan pada penelitian selanjutnya lebih bervariatif.

5.3 Saran

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

1. Bagi Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan melakukan penelitian pada faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi

turnover intention. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan menggunakan metode lain dalam meneliti *turnover intention* terhadap stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga mendapatkan informasi yang lebih akurat dan bervariasi dari pada kuesioner yang jawabanya telah disediakan dan responden hanya mimiliki pilihan jawaban yang ada di kuesioner tersebut.

2. Saran bagi perusahaan yaitu, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan dan memelihara para karyawannya dengan baik agar karyawan yang memiliki kualifikasi baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam sebuah organisasi merupakan komponen penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi maupun perusahaan dan juga factor penting yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan, oleh karena itu jika terjadi *turnover intention* yang tinggi pada perusahaan tentunya akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya.