

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan mengenai pengaruh *job embeddedness*, komitmen organisasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Waroeng Spesial Sambal di Yogyakarta, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Berdasarkan hasil uji t variabel *job embeddedness* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sehingga hipotesis pertama diterima. Dari uji t diperoleh nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ atau lebih kecil dan nilai koefisien beta $-0,428$.
2. Berdasarkan hasil uji t variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* sehingga hipotesis kedua di tolak. Dari uji diperoleh nilai signifikan sebesar $0,525 > 0,05$ atau lebih besar dari $0,05$ dan nilai koefisien beta $-0,32$.
3. Berdasarkan hasil uji t variabel stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sehingga hipotesis ketiga diterima. Dari uji t diperoleh nilai signifikan sebesar sebesar $0,000 > 0,05$ atau lebih kecil dari $0,05$ dan nilai koefisien beta $0,405$.
4. Berdasarkan hasil uji F (pengujian bersama-sama) di peroleh F hitung adalah $14,108$ dengan tingkat signifikan $0,000$. Oleh karena itu nilai signifikannya $< 0,05$ atau kurang dari 5% maka *Job*

Embedddness (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Stres Kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention* maka hipotesis ke empat diterima.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari masih banyak keterbatasan-keterbatasan yang mempengaruhi hasil penelitian ini antara lain :

1. Dalam proses pengambilan data, peneliti tidak dapat memastikan kejujuran responden dalam mengisi kuesioner penelitian. Dengan demikian bisa saja terjadi jawaban pernyataan yang tidak sesuai dengan data sesungguhnya.
2. Waktu yang diperlukan dalam melakukan penyebaran kuesioner cukup lama karena menunggu surat izin dari kantor pusat, dan menunggu waktu senggang karyawan dalam bekerja dan menunggu karyawan yang berbeda jam masuk kerja.
3. Penelitian melibatkan subyek penelitian dalam jumlah yang terbatas, yakni sebanyak 98 orang, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada kelompok subyek dengan jumlah yang besar.
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel yaitu, *job embedddness*, dan stres kerja. berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* 0,310 atau 31,0 % yang artinya pengaruh variabel tersebut hanya sedikit, sedangkan

untuk sisanya dipengaruhi faktor lain yang seperti variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan lain-lain.

C. Saran

1. Berdasarkan penelitian dan kesimpulan tersebut, *job embeddedness* dan stres kerja berpengaruh besar terhadap *turnover intention*. Jika karyawan tidak memiliki rasa keterikatan terhadap perusahaan dan stres kerja yang dimiliki karyawan tinggi maka karyawan akan meninggalkan (*turnover*) perusahaan. Saran yang dapat diberikan secara teoritis sebaiknya manajemen Waroeng Spesial Sambal meningkatkan komitmen organisasi dapat dilakukan dengan komitmen normatif seperti menjaga perasaan untuk tetap tinggal dan berpartisipasi dalam perusahaan.
2. Dalam pernyataan kuesioner pada variabel *job embeddedness* dengan pernyataan “saya akan merugi jika meninggalkan perusahaan ini karena sudah cocok dengan karyawan didalamnya” dengan nilai rata-rata sebesar 3,05 nilai tersebut tergolong rendah diantara pernyataan yang lainnya dengan begitu Waroeng SS dapat meningkatkan hubungan sosial antar rekan kerja dapat membuat karyawan memiliki keterikatan dan nyaman dengan pekerjaan tersebut.
3. Selain itu pada pernyataan kuesioner pada variabel komitmen organisasi dengan pernyataan “saya senang menghabiskan sisa karir di organisasi ini” memiliki nilai rata-rata 2,88 nilai tersebut tergolong

sedang. Bagi perusahaan membuat pekerjaan lebih menyenangkan dan menjalin keterikatan dengan karyawan dapat membuat karyawan betah bekerja di Waroeng SS tersebut. pekerjaan harian merupakan rutinitas yang monoton dan kerap menyebabkan stres terhadap karyawannya, membuat jadwal liburan untuk karyawan dapat mengurangi stres kerja terhadap karyawan.

4. Pada pernyataan koesioner variabel stres kerja “hubungan saya dengan rekan kerja tidak terlalu baik” memiliki nilai rata-rata sebesar 2,20 nilai tersebut tergolong rendah. Waroeng SS perlu memperhatikan bagaimana kondisi psikologis karyawan, dengan begitu perusahaan juga dapat mengetahui masalah apa yang dialami karyawan akan lebih baik memberi solusi.
5. Pada variabel *turnover intention* dengan pernyataan “saya merasa ingin berhenti dari perusahaan ini” memiliki nilai rata-rata sebesar 2,62 nilai tersebut tergolong rendah. Perusahaan perlu memperhatikan penyebab karyawan ingin berhenti, kompensasi yang rendah penyebab salah satu karyawan keluar dari perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan apakah kompensasi yang diberikan setara dengan kinerja pegawai, dengan begitu *turnover* dapat berkurang dan menurun.
6. Adapun upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mengurangi *turnover intention* karyawan yaitu dapat berupa peningkatan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, pengembangan

sistem kompensasi yang adil, perumusan kebutuhan dan harapan pegawai ke dalam tujuan organisasi, penciptaan perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan dan tugas serta meningkatkan kejelasan peran karyawan dalam organisasi.