

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan, diterima atau H1 diterima. Hal tersebut ditunjuk dari hasil perhitungan uji t, ( $\beta$ ) -0,376 yang bernilai negatif, serta nilai signifikansi ( $p=0,030$ )  $< 0,05$
2. Hipotesis 2 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover* karyawan, ditolak atau H2 ditolak. Hal tersebut ditunjuk dari hasil perhitungan uji t, diperoleh nilai sebesar ( $\beta$ ) -0,207 yang bernilai negatif, serta nilai signifikansi ( $p=0,350$ )  $> 0,05$
3. Hipotesis 3 yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan, diterima atau H3 diterima. Hal tersebut ditunjuk dari hasil perhitungan uji t, diperoleh nilai sebesar ( $\beta$ ) 0,456 yang bernilai positif, serta nilai signifikansi ( $p=0,002$ )  $< 0,05$
4. Hipotesis 4 yang menyatakan kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja secara simultan atau bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan, diterima atau H3 diterima. Hal tersebut ditunjukkan dari uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 6,401 yang bernilai positif, serta nilai signifikansi ( $p=0,001$ )  $< 0,05$  , serta Hasil uji menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang dapat dilihat dari R<sup>2</sup>

sebesar 0,255 atau 25,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan stres kerja (X3) memiliki pengaruh sebesar 25,5% terhadap *turnover* karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 74,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini telah di upayakan semaksimal mungkin, tetapi masih ada keterbatasan yang dapat memengaruhi hasil penelitian yaitu :

- a. Penelitian ini menggunakan metode 3600 untuk penilaian kerja, secara umum para penilai ketika mengetahui bahwa hasil yang diperoleh akan digunakan untuk sebuah keputusan akan cenderung melakukan penilaian yang baik-baik saja.
- b. Penilaian yang digunakan hanya untuk tujuan pengembangan biasanya lebih terkonsentrasi pada keterampilan perilaku dan kadang bersifat perspektif.
- c. Meskipun penilaian *turnover* dengan metode ini terlihat lebih jujur bagi pegawai, namun kebanyakan meyakini bahwa keputusan yang dibuat cenderung dapat menghasilkan kesalahan.
- d. Penelitian ini masih terbatas dalam pengambilan sample, karena populasi pada penelitian ini masih dalam cakupan besar

### 5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka ada beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat diantaranya :

#### 5.3.1 Bagi Instansi

- a. Terkait dengan kompensasi dan seluruh karyawan disarankan untuk melaksanakan, menjaga dan mempertahankan peraturan dan ketentuan yang sudah ada sehingga *turnover* karyawan dapat terus menurun.
- b. Terkait dengan lingkungan kerja, diharapkan seluruh karyawan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan harmonis diantara para karyawan sehingga mampu menurunkan tingkat *turnover* karyawan.
- c. Terkait stres kerja, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan faktor – faktor yang membuat karyawan merasa stres ataupun tertekan saat bekerja sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover* karyawan.

#### 5.3.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memepengaruhi *turnover* karyawan. Faktor kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja sebesar 25,5 %, sehingga masih ada 74,5 % faktor lain yang mempengaruhi *turnover* karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisa faktor lain yang mempengaruhi variabel *turnover*

karyawan. Misalnya pengetahuan, motivasi, kepemimpinan kerja, pelatihan, disiplin kerja, dan lain - lain. Menggunakan metode lain dalam meneliti variabel kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover* karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih tajam dari pada angket yang jawabanya telah tersedia. Hasil penelitian ini diharapkan memeberikan manfaat kepada perusahaan Telkom Akses Yogyakarta