BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kurnia Abadi Padang. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 74 orang responden di PT Kurnia Abadi Padang. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisiasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien sebesar 0.014 yang menunjukan pengaruh positif, dan hasil uji-t yang menunjukan nilai signifikansi sebesar 0.754 yang lebih besar dari 0.05 dan nilai t hitung yang lebih kecil dari nilai t tabel 1.66827 yang menunjukan tidak adanya pengaruh yang signifikan.
2. Variabel stres kerja berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien sebesar 0.153 yang menunjukan pengaruh positif. Hasil uji-t yang menunjukan nilai signifikansi sebesar 0.011 yang lebih kecil dari 0.05 dan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel 1.66827 yang menunjukan adanya pengaruh yang signifikan.

3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien sebesar -0.344 yang menunjukan pengaruh negatif, dan hasil uji-t yang menunjukan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 dan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel 1.66827 yang menunjukan adanya pengaruh yang signifikan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan terdapat keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil yang diinginkan. Oleh sebab itu, keterbatasan dari penelitian ini diharapkan lebih diperhatikan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya meneliti analisis *turnover intention* di PT Kurnia Abadi Padang, sehingga implikasi dari penelitian ini hanya relevan untuk konteks *turnover intention* karyawan yang terjadi di PT Kurnia Abadi Padang, dan belum tentu ditemukan di perusahaan lain yang bergerak di bidang yang sama atau di sektor yang berbeda.
2. Penelitian ini hanya mempertimbangkan pengaruh daribudaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan masih banyak variabel lainnya yang berhubungan dengan *turnover intention* yang tidak diteliti pada penelitian ini.

3. Jumlah sampel dalam penelitian ini hanya sejumlah 70 orang responden dari PT Kurnia Abadi Padang.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang telah dijelaskan, maka terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan sebagai berikut:

1. Bagi PT Kurnia Abadi Padang penelitian ini berguna sebagai sumber informasi, bahan evaluasi dan masukan bagi pihak manajemen agar dapat meningkatkan kinerja serta kepuasan karyawan agar tidak berpotensi timbulnya *turnover intention* pada karyawan.
2. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian, misalnya di daerah lain di Indonesia dengan bidang industri yang sama ataupun berbeda serta disarankan untuk menambahkan variabel penelitian lainnya yang terkait dengan *turnover intention* seperti komitmen organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sebagainya.

5.4 Implikasi

5.4.1 Bagi Instansi Terkait

Berdasarkan hasil penelitian ini, didapatkan hasil penelitian yang dapat digunakan oleh perusahaan guna mengurangi angka *turnover intention* karyawan di perusahaan. Berikut implikasi yang dapat diterapkan oleh perusahaan yaitu:

1. Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan, secara garis besar stres kerja di PT Kurnia Abadi Padang cukup baik, tetapi berdasarkan analisis data mengenai stres kerja item pernyataan yang memiliki rata-rata tinggi adalah tugas yang harus dikerjakan karyawan setiap harinya sangat banyak sehingga sering kali membuat karyawan kelelahan serta karyawan sering mengalami konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan, hal ini menunjukan bahwa karyawan merasa tertekan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan memperhatikan pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan ketersedian waktu mereka agar mereka tidak merasa stres sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan.
2. Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan, secara garis besar kepuasan kerja di PT Kurnia Abadi Padang cukup baik, berdasarkan analisis data mengenai kepuasan kerja item pernyataan yang memiliki rata-rata rendah adalah karyawan merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya serta pekerjaan karyawan sangat menarik karena perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan, hal ini menunjukan bahwa karyawan merasa tidak nyaman bekerja karena atasan tidak memperhatikan kondisi bawahannya serta karyawan merasa tidak tertarikakan pekerjaannya karena perusahaan memberikan pekerjaan diluar batas kemampuan karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya pemimpin dalam perusahaan memperhatikan kondisi karyawan serta memberikan pekerjaan

sesuai kemampuan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja karyawan.

Pemaparan di atas adalah implikasi yang dapat peneliti berikan kepada pihak perusahaan agar dapat digunakan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kebutuhan pihak perusahaan.

5.4.2 Bagi Universitas

Bagi akademisi, hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dengan menambah atau memperbaiki saran dan keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini.