

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti, maka didapatkan kesimpulan secara empiris atau fakta yang didasarkan pada pengolahan data statistik, deskripsi, serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Maka peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja (X1) dan *turnover intention* (Y) sebesar t hitung $3.576 > t$ tabel $1,97240$.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *stress* kerja (X1) dan *turnover intention* (Y) sebesar t hitung $10.486 > t$ tabel $1,97240$

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian variabel kepuasan kerja (X1) dan *stress* kerja (X2) pada Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kecamatan Ciracas. Disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan *stress* kerja maka akan menaikkan tingkat *turnover intention*. Maka dari itu hasil penelitian dapat dikatakan sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

1. Pada variabel *turnover intention* (Y) terlihat bahwa indikator tertinggi dengan nilai sebesar 40% yaitu indikator keinginan untuk mengundurkan diri, dengan pernyataan skor tertinggi 882 yaitu saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya. Artinya petugas sering memikirkan untuk meninggalkan pekerjaannya..Hal ini sejalan dengan data *turnover* yang didapatkan dari instansi sebanyak 10 orang melakukan tindakan *turnover*.
2. Pada variabel kepuasan kerja (X1) terlihat bahwa indikator tertinggi dengan nilai sebesar 41% yaitu pekerjaan itu sendiri, dengan pernyataan skor tertinggi 826 yaitu saya merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap kinerja saya. Artinya petugas puas akan kompensasi yang diberikan oleh instansi.

3. Pada variabel *stress* kerja (X2) terlihat bahwa indikator tertinggi dengan nilai sebesar 44% yaitu tuntutan organisasi, dengan pernyataan skor tertinggi 875 yaitu saya memiliki tanggung jawab besar terhadap instansi. Artinya petugas memiliki tanggung jawab yang besar terhadap instansi sehingga membuat petugas mengalami *stress* kerja.

C. Keterbatasan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini memiliki beberapa keterbatasan yang menyebabkan adanya kekuarangan dalam penelitian ini seperti yang akan diuraikan sebagai berikut:

1. Didalam penelitian ini variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat atau *dependent* yaitu *turnover intentions* hanya dapat dijelaskan dalam dua variabel bebas atau *independent* seperti *stress* kerja dan kepuasan kerja.
2. Karena masih dalam masa pandemi, peneliti mengalami kesulitan dalam menyebarkan kuesioner. Karenanya peneliti mempergunakan *google form* dalam menyebarkan kuesioner
3. Jangka waktu dalam penelitian berlangsung sangat singkat sehingga menyebabkan peneliti memberikan sebuah batasan dalam cangkupan jumlah responden yang didapatkan.

D. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan, implikasi dan keterbatasan penelitian yang sudah dipaparkan diatas sebelumnya, maka peneliti akan memberikan beberapa rekomendasi bagi peneliti selanjutnya dengan mengharapkan dapat menjadi bahan pedoman dan referensi yang bermanfaat kedepannya, antara lain: Instansi sebaiknya memberikan sebuah pekerjaan yang membuat petugas merasa bahagia dalam bekerja karena indikator terendah ialah pekerjaan yang lebih baik dan tuntutan peran yaitu sebesar 23%. Selanjutnya, Petugas sebaiknya memberikan perhatian dan semangat gotong royong dalam bekerja dengan begitu pekerjaan akan lebih mudah dan cepat teratasi, karena indikator terendah ialah banyaknya pekerjaan yang selesai karena saling membantu satu

sama lain masih rendah dengan skor 454. Dan dalam hasil uji koefisien determinasi didapatkan adanya 45 % faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* selain yang peneliti uji, sehingga peneliti mengharapkan peneliti lain dapat melakukan penelitian dengan melihat variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention*.