

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data dan analisis berbagai uji yang telah dilakukan, dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian regresi yang dilakukan didapatkan nilai pengaruh dari kepuasan kerja sebesar - 0,404 dan signifikansinya 0,039 yang mana di bawah 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PJ Karomah Kudus. Makna dari hasil diatas adalah karyawan PJ. Karomah yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki keinginan untuk keluar dari PJ. Karomah yang rendah.

2. Variabel Stres Kerja

Berdasarkan pengujian regresi yang dilakukan didapatkan nilai pengaruh dari kepuasan kerja sebesar 0,317 dan signifikansinya 0,037 yang mana di bawah 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PJ Karomah Kudus. Makna dari hasil diatas adalah karyawan PJ. Karomah yang memiliki tingkat stres kerja yang tinggi cenderung memiliki keinginan untuk keluar dari PJ. Karomah yang tinggi pula.

3. Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan pengujian regresi yang dilakukan didapatkan nilai pengaruh dari kepuasan kerja sebesar - 0,310 dan signifikansinya 0,015 yang mana di bawah 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PJ Karomah Kudus. Makna dari hasil diatas adalah kepemimpinan yang baik dari manajemen PJ. Karomah dapat menurunkan keinginan keluar karyawannya.

B. Saran

1. Saran Untuk PJ Karomah

Penulis berharap adanya tulisan ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan langkah-langkah strategis kedepannya dalam menyikapi masalah *turnover* karyawan. Beberapa hal yang perlu diperhatikan PJ Karomah adalah:

- a. Memperbaiki tingkat kepuasan kerja karyawannya. langkah yang dapat dilakukan antara lain; meningkatkan kenyamanan kerja karyawan, memberikan bonus pada karyawan berprestasi, dan memberikan pujian kepada karyawan yang telah melakukan tugasnya dengan baik.
- b. Mengurangi tingkat stres karyawan. Langkah yang dapat dilakukan antara lain; mengurangi atau menghilangkan hal-hal yang dapat memicu stres dalam lingkungan kerja dan penyesuaian terhadap tanggungjawab yang dipikul.
- c. Pendekatan kepemimpinan yang lebih baik. Dalam mengurangi tingkat keluarnya karyawan dari organisasi, pemimpin perlu lebih aktif melakukan pendekatan yang sesuai kepada karyawannya. Pendekatan tersebut dapat berupa pemberian motivasi, saran, rasa aman dan menghargai karyawan.

2. Saran Untuk Akademisi

Penulis berharap tulisan ini dapat menambah wawasan para akademisi dalam mengembangkan keilmuannya terutama yang bertemakan sumber daya manusia lebih khusus yang bertema *turnover intention* karyawan. Adapun untuk penelitian selanjutnya dapat dikembangkan variabel dan metodenya, seperti menambahkan variabel komitmen organisasi sebagai variabel moderasi.

C. Penutup

Alhamduillah, puji syukur dan haturan munajat penulis haturkan kehadiran Allah SWT, berkat petunjuk dan pertolongan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Sholawat *ta'dzim* pun penulis langitkan kepada *Habibullah* baginda Nabi Muhammad SAW, yang penulis harapkan syafa'atnya.

Dalam pembuatan skripsi ini, kendati telah dilakukan dengan sebaik-sebaiknya penulis memahami jika tulisan ini memiliki segudang kekurangan. Maka daripada itu, penulis berharap kritik dan saran membangun dari berbagai pihak sehingga tulisan ini dapat menjadi lebih baik.

Penulis berharap tulisan ini dapat menjadi bahan bacaan, diskusi, pertimbangan dalam dunia praktik maupun akademik sekaligus dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembacanya.



