

BAB V KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

1. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Hwaseung Indonesia. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda disimpulkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi (b_1) sebesar -0,143 dengan nilai Signifikan 0,047. Artinya jika gaya kepemimpinan tinggi maka *turnover intention* akan mengalami penurunan.
2. Secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi (b_2) sebesar -0,118 dengan nilai Signifikan 0,046. Artinya jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka *turnover intention* akan mengalami penurunan.
3. Secara parsial variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi (b_3) sebesar 0,494 dengan nilai Signifikan 0,000. Artinya jika stres kerja karyawan tinggi maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan.
4. Secara simultan atau bersama-sama *turnover intention* karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan stres kerja. Hal ini dapat dilihat pada $F_{hitung} (16,749) > F_{tabel} (2,70)$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.005$, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan untuk hasil uji

R Square menunjukkan angka 0,323. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan stres kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* PT. Hwaseung Indonesia sebesar 32,3%, sedangkan sisanya sebesar 67,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

5.2. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Saran untuk perusahaan PT. Hwaseung Indonesia, dari hasil penelitian ini diperoleh variabel yang paling berpengaruh yaitu stres kerja. Di mana stres kerja dapat mengakibatkan karyawan mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Perusahaan perlu mengurangi tingkat stres kerja karyawan agar karyawan tetap bekerja dan tidak mempunyai keinginan keluar dari perusahaan. Perusahaan dapat memberikan suasana kerja yang baik dan sehat sehingga karyawan merasa nyaman dan tetap bekerja di perusahaan.
2. Saran ke peneliti selanjutnya, berdasarkan hasil yang diperoleh dari nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 32,3%, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan mencari variabel lain yang lebih kuat yang dapat menurunkan tingkat *turnover intention* seperti: variabel motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.