

BAB V KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja, Kompensasi Terhadap *Turnover intentions* Pada PT. KOTA JATI FURINDO. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menggunakan program pengolahan data SPSS 22.00 dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intentions*. Dapat dilihat dari Uji t dimana t_{hitung} sebesar 20.715 $> t_{tabel}$ sebesar 1.971 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$.
2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intentions*. Dapat dilihat dari Uji t dimana t_{hitung} sebesar 7.413 $> t_{tabel}$ sebesar 1.971 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intentions*. Dapat dilihat dari Uji t dimana t_{hitung} sebesar 4.326 $> t_{tabel}$ sebesar 1.971 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$.
4. Secara simultan atau bersama-sama *Turnover intentions* dipengaruhi oleh Ketidakamanan kerja, Stres Kerja dan Kompensasi. Dapat dilihat pada F_{hitung} sebesar 460.769 $> F_{tabel}$ sebesar 2.64 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. Hasil uji Adjusted R Squared menunjukkan angka 0.847. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel ketidakamanan kerja, stres kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi *turnover intentions* sebesar 87.7%, sedangkan sisanya sebesar 15.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar model penelitian.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil analisis yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Faktor yang paling berpotensi mempengaruhi turnover intention pada karyawan Kota Jati Furnindo adalah ketidakamanan kerja. Masalah tersebut sebaiknya segera diatasi perusahaan agar tingkat turnover intention pada perusahaan dapat menurun sehingga menciptakan efisiensi pada sistem manajemen perusahaan.
2. Menggunakan sampel yang lebih banyak dengan mengambil lebih dari 3 tahun dan diharapkan pada penelitian selanjutnya menambah jumlah sample sehingga hasil penelitian bisa lebih update terhadap perkembangan organisasi yang diteliti nanti.
3. Menambah variabel lain dalam penelitian, tidak hanya variabel ketidakamanan kerja, stres kerja, kompensasi dan *turnover intentions*. Agar penelitian selanjutnya lebih baik dari penelitian ini, contohnya

dengan menambah ataupun mengganti dengan variabel komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kompetensi, kinerja dan masih banyak lagi.

