

V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis untuk *Goodness of Fit* (kelayakan model) menggunakan uji F, diperoleh bahwa nilai F hitung $>$ F tabel ($6,717 > 2,54$) maka dari itu model dapat dikatakan layak, sedangkan berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Bintang Rema Utama Purwokerto. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,093 lebih besar dari nilai t tabel 1,67303 dengan signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ yang berarti menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian hipotesis pertama beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Bintang Rema Utama Purwokerto diterima.
2. Konflik kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Bintang Rema Utama Purwokerto. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 1,283 lebih kecil dari t tabel yakni 1,67303 dengan nilai signifikansi sebesar $0,205 > 0,05$ yang berarti menerima H_0 dan menolak H_a . Oleh karena itu, hipotesis kedua konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Bintang Rema Utama Purwokerto ditolak.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Bintang Rema Utama Purwokerto. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,150 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,67303 dengan signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$ yang artinya menerima H_a dan menolak H_0 . Maka dari itu, hipotesis ketiga stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Bintang Rema Utama Purwokerto diterima.
4. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Bintang Rema Utama Purwokerto. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar -2,264 lebih kecil

dari nilai $-t$ tabel sebesar $-1,67303$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,028 < 0,05$ yang artinya menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian hipotesis keempat kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Bintang Rema Utama Purwokerto diterima.

B. Implikasi

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel beban kerja pada dimensi standar pekerjaan dengan pernyataan saya tidak bekerja sesuai dengan standar pekerjaan di setiap harinya mendapatkan skor rata-rata terendah. Oleh karena itu, CV. Bintang Rema Utama Purwokerto diharapkan dapat melakukan evaluasi kembali terkait proses karyawan dalam bekerja apakah telah menerapkan standar pekerjaan dengan baik serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat memberikan kesan yang baik bagi karyawan pada saat bekerja dan dapat menyebabkan hasrat karyawan untuk keluar dari perusahaan menjadi berkurang.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel konflik kerja pada dimensi perselisihan pribadi dengan pernyataan di luar dari pekerjaan, saya pernah mengalami perselisihan pribadi dengan rekan kerja yang lainnya memperoleh skor rata-rata terendah. Maka dari itu, diharapkan pihak CV. Bintang Rema Utama Purwokerto mampu menjadi penengah yang baik ketika terjadi konflik antar karyawannya dengan memberikan solusi yang dapat diterima oleh kedua belah pihak yang terlibat konflik. Ketika solusi yang diberikan baik maka dapat mencegah terjadinya perselisihan pribadi antarkaryawan di luar pekerjaan serta mampu mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pada variabel stres kerja pada dimensi kekhawatiran dengan pernyataan saya khawatir tidak bisa menyelesaikan pekerjaan karena beban kerja yang diberikan terlalu tinggi mendapatkan skor rata-rata terendah. Oleh karena itu, pihak CV.

Bintang Rema Utama Purwokerto diharapkan dapat mencermati stres kerja yang dirasa oleh karyawan dan dapat berempati dengan cara memotivasi atau melalui wujud pemberian (*reward*). Hal tersebut dilakukan agar karyawan tidak merasa khawatir ketika bekerja, sehingga mampu meminimalkan stres terkait pekerjaan dan juga meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

4. Berdasarkan skor total item variabel kompensasi, skor rata-rata terendah berada pada dimensi fasilitas dengan pernyataan fasilitas yang tersedia dapat mendukung saya dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa fasilitas yang disediakan oleh CV. Bintang Rema Utama Purwokerto dirasa belum cukup dalam mendukung karyawan ketika bekerja. Maka dari itu, diharapkan perusahaan mampu untuk menambahkan fasilitas untuk karyawan yang diawali dengan survei terkait fasilitas apa saja yang diperlukan oleh karyawan dan dapat mendukung karyawannya dalam bekerja. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa sudah baik maka hal tersebut dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.