

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian hipotesis model regresi secara simultan atau secara serentak menggunakan uji F. Di dalam tabel distribusi F, didapatkan nilai F_{tabel} dengan *degrees of freedom* (df) $n_1 = 2$ dan $n_2 = 47$ adalah sebesar 3,195. Jika nilai F hasil penghitungan dibandingkan dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} hasil penghitungan lebih besar daripada F_{tabel} ($7,736 > 3,195$). Selain itu, juga didapatkan nilai *signifikan* sebesar 0,001. Jika *signifikan* dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ maka *signifikan* lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dari kedua perbandingan tersebut dapat diambil keputusan H_0 ditolak pada taraf $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y.
2. Variabel X_1 (budaya organisasi) memiliki koefisien regresi sebesar -0,275. Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS, didapatkan statistik uji t sebesar -2,147 dengan *signifikan* sebesar 0,037. Nilai statistik uji $|t_{\text{hitung}}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($2,147 > 2,009$) dan *signifikan* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa X_1 (Budaya Organisasi) memberikan berpengaruh yang signifikan negatif terhadap variabel Y (*Turnover Intention*).

Variabel X_2 (stres kerja) memiliki koefisien regresi sebesar 0,375. Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS, didapatkan statistik uji t sebesar 2,934 dengan *signifikan* sebesar 0,005. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($2,934 > 2,009$) dan *signifikan* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa X_2 (Stres Kerja) memberikan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (*Turnover Intention*).

3. Hasil yang paling dominan, variabel X_2 adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar. Artinya, variabel Y lebih banyak dipengaruhi oleh variabel X_2 (Stres Kerja) dari pada variabel Budaya Organisasi (X_1). Koefisien yang dimiliki oleh variabel X_2 bertanda positif, hal ini yang berarti bahwa semakin tinggi Stres Kerja (X_2) maka semakin meningkatkan *Turnover Intention* (Y).

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang dapat diberikan penulis antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Perusahaan
 - a. Adanya kerjasama yang baik antara pimpinan terhadap karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Malang dalam menerapkan budaya organisasi agar tidak terjadi stres kerja yang akan menyebabkan *turnover intention*.
 - b. Dalam dunia kerja PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Malang harus benar-benar memperhatikan Budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan, dan juga harus memperhatikan antara karyawan yang memiliki stres

kerja dan karyawan yang tidak memiliki stres kerja, agar karyawan terdorong dengan giat dalam mengerjakan tugasnya sehingga bisa mencapai hasil yang maksimal.

2. Bagi peneliti di masa mendatang

- a. Dalam kajian permasalahan sejenis disarankan untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas instrument penelitian dengan mendiskusikan lebih banyak kepada pihak yang memahami penelitian ini, agar diperoleh pemahaman yang lebih baik atas butir pertanyaan yang diterima oleh responden.
- b. Peneliti dimasa yang akan datang dapat menambahkan variabel – variabel seperti kepuasan kerja (*Job Stisfaction*), motivasi (*motivation*), kepuasan kerja dan lain sebagainya agar diperoleh hasil penelitian yang detail dan mendalam.

