

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang telah dilakukan dengan melibatkan 133 responden pada Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas, diketahui bahwa setiap butir pernyataan kuesioner variabel Lingkungan Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_2) dan Stres Kerja (X_3) terhadap Turnover Intention (Y) telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Serta dapat ditarik kesimpulan dari:

1. Hasil penelitian variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Keinginan untuk Berpindah (Turnover Intention) Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri. Dapat ditunjukkan dengan pembuktian pada hasil uji t, yaitu Variabel Lingkungan Kerja (X_1) mempunyai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-2,286 < 1,656$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Keinginan untuk Berpindah (turnover intention).
2. Hasil penelitian variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keinginan untuk Berpindah (Turnover Intention) Ditjen Bina Pembangunan Daerah kemendagri. Dapat ditunjukkan dengan pembuktian pada hasil uji t, yaitu Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_2) mempunyai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,453 > 1,656$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keinginan untuk Berpindah (turnover intention).
3. Hasil penelitian variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keinginan untuk Berpindah (Turnover Intention) Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri. Dapat ditunjukkan dengan pembuktian pada hasil uji t, yaitu Variabel Stres Kerja (X_3) mempunyai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,405 > 1,656$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk berpindah (turnover intention).

B. Saran

Maka hasil dari penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mencoba mengemukakan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat untuk menurunkan Keinginan untuk Berpindah (Turnover Intention) pada Ditjen Bina Pembangunan Daerah Kemendagri. Saran tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Penulis menyarankan perusahaan untuk memperhatikan Lingkungan Kerja Pegawai, meningkatkan Lingkungan Kerja yang baik agar lebih kondusif untuk memberikan kenyamanan pada pegawai untuk menunjang pekerjaannya. Apabila Lingkungan Kerjanya baik maka dapat menurunkan keinginan pegawai untuk berpindah.
2. Penulis menyarankan perusahaan untuk memperhatikan Gaya kepemimpinan, karena gaya kepemimpinan yang lebih berorientasi dapat memberikan rasa nyaman kepada pegawainya, seorang pemimpin harus mampu menjalin komunikasi yang baik terhadap pegawai yang mana sikap tersebut dapat mempengaruhi sikap pegawai terhadap pekerjaannya serta menurunkan niat pegawai untuk berpindah.
3. Penulis menyarankan perusahaan untuk memperhatikan beban kerja pada pegawai, sebaiknya pembagian beban kerja yaitu secara adil sehingga tidak terjadi kelebihan beban kerja dan dapat disesuaikan dengan kemampuan dari pegawai itu sendiri sehingga dapat mengurangi stres kerja serta niat untuk berpindah pada pegawainya.