

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil sebagai hasil dari penelitian dan pembahasan tersebut:

1. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Garuda Plaza Hotel Medan.
2. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Garuda Plaza Hotel Medan.
3. Stres kerja dan komitmen organisasional karyawan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Garuda Plaza Hotel Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, penulis bermaksud untuk memberikan saran yang mudah-mudahan dapat berguna, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa niat berpindah karyawan dipengaruhi oleh stres kerja dan komitmen organisasi, stres kerja yang tinggi menimbulkan niat karyawan untuk keluar yang tinggi. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk mengurangi tingkat stres karyawan, misalnya dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan pelatihan yang sesuai dengan bagian pekerjaan agar karyawan memahami peran dan tanggung jawab mereka, menelaraskan pekerjaan

dengan jumlah karyawan dan jam kerja dan penyediaan peralatan kerja yang menunjang kinerja karyawan. Perusahaan juga dapat melakukan beberapa kegiatan yang dapat membangun hubungan yang baik antar karyawan maupun atasan, misalnya dengan mengadakan kegiatan *family gathering*, karyawisata, dan pengadaan *briefing* sebelum mulai melakukan pekerjaan ataupun dengan mengadakan senam singkat bersama sebelum memulai pekerjaan.

2. Berdasarkan hasil penelitian ini dan penelitian terdahulu, komitmen organisasional yang tinggi dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan dan diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan. Oleh sebab itu perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman, hubungan yang baik antar karyawan serta atasan, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, peraturan yang adil bagi karyawan dan perusahaan, dukungan dari atasan dan promosi jabatan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti *turnover intention* memasukkan variabel tambahan seperti kepuasan kerja, ketidakamanan kerja, dan lain-lain, serta mengeksplorasi komunitas dan sampel yang beragam.