

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian terhadap variabel *locus of control* internal terhadap intensi *turnover* menunjukkan koefisien negatif; artinya semakin kuat individu dengan *locus of control* internal maka semakin rendah intensi *turnover*. *Locus of control* internal dengan indikator: usaha, keberhasilan dan dapat mengatur hidupnya sendiri, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh terhadap intensi *turnover*.
2. Hasil pengujian terhadap variabel *locus of control* eksternal dengan indikator: keberuntungan, kesempatan, menunjukkan tidak ada pengaruh terhadap intensi *turnover*. Dengan hasil koefisien positif; artinya semakin kuat individu dengan *locus of control* eksternal maka semakin tinggi intensi *turnover*. Tidak terdapat perbedaan antara karyawan dengan *locus of control* internal dan eksternal terhadap intensi *turnover*
3. Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *turnover*. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa stres kerja mempunyai peran atau menjadi faktor yang penting sebagai penyebab intensi *turnover*. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka akan semakin tinggi tingkat intensi *turnover*.
4. *Locus of control* internal, *locus of control* eksternal dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *turnover*. Semakin kuat *locus of control* internal akan semakin kecil stres kerja dan semakin rendah intensi *turnover*. Dan semakin kuat *locus of control* eksternal akan semakin tinggi stres kerja dan semakin tinggi intensi *turnover*.

5.3. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pendekatan secara personal terhadap karyawan perlu dilakukan sejak jauh hari agar mendapatkan respon dan partisipasi yang lebih baik untuk menunjang penelitian.
2. Responden penelitian ini dominan berpendidikan SMA mengingatkan kita agar berhati-hati dalam menjeneralisasi temuan penelitian ini pada kelompok pendidikan yang berbeda seperti karyawan yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana, demikian juga dalam menjeneralisasi temuan penelitian ini pada kelompok karyawan pria karena responden penelitian ini dominan perempuan.
3. Penelitian ini hanya melibatkan karyawan kontrak bagian produksi atau operator saja sebagai responden, sebaiknya dilakukan dengan melibatkan karyawan bagian lainnya sampai tingkat manager sehingga lebih dapat menggambarkan atau memprediksi masalah intensi *turnover* secara keseluruhan dalam suatu perusahaan.