

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t didapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turn over Intention*. Artinya kompensasi memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji t didapatkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turn over Intention* Artinya stress kerja memiliki pengaruh terhadap *Turn over Intention*.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji f didapatkan hasil bahwa stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya Kompensasi dan Stress Kerja memiliki pengaruh terhadap *Turn over Intention*.

#### **5.2 Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa masukan yang bermanfaat untuk PT. Buana Samudra Lestari Cibitung dalam menentukan kebijakan Perusahaan yang berkaitan dengan Kompensasi, Stress kerja, dan *Turn over Intention* dimasa yang akan datang yakni sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan
  1. Perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang diberikan bagi karyawan baik itu dalam hal materi maupun non materi. sehingga dengan begitu pegawai akan merasa puas bekerja di perusahaan.
  2. Secara umum perusahaan disarankan lebih memperhatikan stress kerja pegawai agar nantinya pegawai dapat bekerja lebih produktif.

b. Bagi Penulis

Diharapkan mampu memberikan masukan, pengetahuan dan pemahaman mengenai Kompensasi dan Stress Kerja terhadap *Turn over intention* karyawan di PT. Buana Samudra Lestari Cibitung.

c. Bagi Akademis

Pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan serta menjadi referensi yang baik untuk mengkaji kembali perihal faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi Karyawan.

