

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh *antara Job Insecurity, Job Stress, dan Kompetensi Akuntansi terhadap Turnover Intention*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka disimpulkan bahwa:

1. *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan maka kemungkinan karyawan untuk keluar dari tempat ia bekerja juga akan semakin tinggi. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*.
2. *Job Stress* terdapat pengaruh terhadap *Turnover Intention* yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini berarti semakin tinggi karyawan merasa stres, kemungkinan karyawan tersebut untuk berpindah kerja akan semakin tinggi. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif *Job Stress* terhadap *Turnover Intention*.
2. Kompetensi Akuntansi terdapat pengaruh terhadap *Turnover Intention* yaitu berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat Kompetensi Akuntansi yang dimiliki oleh karyawan maka kemungkinan karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif Kompetensi Akuntansi terhadap *Turnover Intention*.

5.2 Saran

Saran dari penelitian ini adalah perusahaan dapat menciptakan beberapa kegiatan atau program untuk kesejahteraan karyawan, mengingat dengan adanya perampingan karyawan juga menambah beban dan waktu kerja karyawan. Seperti reward untuk karyawan yang berprestasi, jatah cuti yang diperbanyak, fasilitas kantor yang membuat karyawan lebih nyaman di kantor untuk bekerja.

5.3 Keterbatasan dan Implikasi

5.3.1 Keterbatasan

Keterbatasan dari penelitian ini yaitu jumlah karyawan divisi *Finance Department* yang berkurang sejak wawancara pertama di bulan November, sebanyak 7 orang. Sehingga membuat peneliti mengganti yang awalnya menggunakan sampel seluruh responden menjadi sampel *purposive sampling* yang menggunakan beberapa kriteria sejumlah 45 orang.

5.3.2 Implikasi

Terdapat pula implikasi penelitian sebagai berikut:

1. Manajemen Perusahaan

Bagi pihak manajemen, penelitian ini mampu dijadikan bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan pedoman untuk mengetahui cara meningkatkan tingkat loyalitas karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien.

2. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, dari penelitian ini mampu dijadikan sebagai bahan pedoman untuk melakukan penelitian pada bidang yang sama khususnya terkait dengan Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stress*, Kompetensi Akuntansi terhadap *Turnover Intention*.