

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data 100 responden yang merupakan karyawan PT Bekatik Lestari serta hasil analisa dari penelitian Pengaruh *job satisfaction*, *work stress*, dan *work environment* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Bekatik Lestari, maka peneliti dapat memaparkan beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Berdasarkan data dari hasil penyebaran kuesioner dapat disimpulkan bahwa sisi demografis dari responden PT Bekatik Lestari adalah:
 - a. Responden merupakan karyawan PT Bekatik Lestari.
 - b. Dari 100 responden terdapat 76% responden berjenis kelamin laki-laki dan 24% responden berjenis kelamin perempuan. Dengan total pria sebanyak 76 orang laki-laki dan 24 orang perempuan.
 - c. Dalam sebaran data usia responden, persentase range usia tertinggi yakni Sebanyak 27 orang responden dengan rentang usia 31- 35 tahun dengan persentase 27%. Sedangkan persentase range usia terendah adalah usia <21 tahun dengan persentase sebesar 5% sebanyak 5 responden.
 - d. Pengelompokan karyawan berdasarkan pendidikan terakhir juga dilakukan, dan didapati persentase tertinggi dari responden penelitian ini adalah karyawan PT Bekatik Lestari yang pendidikan terakhirnya SMA adalah sebanyak 44%.
 - e. Berdasarkan jabatan dari para responden, mayoritas responden yang mengisi kuesioner adalah karyawan yang berstatus sebagai pemeliharaan di PT Bekatik Lestari sebanyak 50%.
2. Berdasarkan hasil dari pengolahan data statistik dan hasil analisis dari hipotesis maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu:
 - a. H1 : Job Satisfaction memiliki pengaruh negatif terhadap Turnover Intention

Hipotesis ini diterima, mengacu pada hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar $-8.661 > -1.985$ dan nilai signifikansi (Sig) $0,00 < 0,05$, Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya *job satisfaction* (Variabel X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Bekatik Lestari. Yang berarti apabila tingginya *job satisfaction* yang diterima oleh karyawan maka dapat menurunkan atau meminimalisir *turnover intention*.

- b. H_2 : *Work Stress* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis ini diterima dengan melihat hasil dari uji t yang menunjukkan nilai t hitung $2,344 > 1,985$ dan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *work stress* (Variabel X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Bekatik Lestari. Yang berarti apabila tingkat *work stress* yang diterima oleh karyawan rendah maka dapat menurunkan dampak *turnover intention*.

- c. H_3 : *Work Environment* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis ini diterima dengan melihat hasil dari uji t yang menunjukkan nilai t hitung $-5.683 > -1,985$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *work environment* (Variabel X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Bekatik Lestari. Yang berarti apabila tingkat *work environments* yang diterima oleh karyawan tinggi maka dapat menurunkan dampak *turnover intention*.

5.2. Saran

5.2.1. Saran untuk Perusahaan

Terdapat beberapa saran bagi perusahaan yang bisa peneliti sampaikan atas dasar temuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Pada variabel *job satisfactions* nilai rata-rata paling rendah terdapat pada indikator J4 yakni sebesar 2,73 yang mana bentuk pernyataannya “adanya kesempatan promosi jabatan dari perusahaan” dimana 36 responden menjawab skor 3 yang berarti netral atau ragu, dimana hal tersebut menunjukkan bahwa kurangnya kesempatan promosi jabatan dari perusahaan dimana dapat menunjukkan salah satu faktor menurunnya tingkat *job satisfaction* yang mana dapat menyebabkan peningkatan turnover intention pada karyawan PT Bekatik Lestari.

Dalam hal ini perusahaan perlu meningkatkan dalam melaksanakan promosi jabatan yang adil dan sesuai dengan harapan karyawan, apabila promosi jabatan terlaksana secara adil dan sesuai harapan, karyawan akan merasa bahwa adanya peluang atau jenjang karir yang semakin baik. Adapun upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu menyusun *career path*. *career path* adalah tahapan atau jenjang karier yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Adanya jenjang karir ini dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga dapat menciptakan rasa puas dalam bekerja.

Adapun beberapa cara yang dapat dilakukan dalam menyusun *career path*, yaitu:

- a. Membuat *KPI (Key Performance Indicators)*

Merupakan alat ukur yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan. Adanya KPI ini dapat membantu perusahaan dalam menentukan apakah karyawan tersebut layak untuk naik ke tahap atau jenjang karier berikutnya.

- b. Membuat *career path* untuk setiap divisi

Pembuatan *career path* haruslah sesuai dengan divisi atau jabatan masing-masing karyawan. Dimana perlunya

memahami fungsi setiap divisi pada perusahaan

c. Memberikan program pengembangan diri

Karyawan dapat mengikuti program pengembangan diri yang bertujuan untuk mempersiapkan mereka untuk naik ke jenjang karier berikutnya. Selain itu, adanya program ini membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan

Dalam hal ini dengan meningkatkan pelaksanaan promosi jabatan dapat membuat karyawan merasa puas dan tentunya dapat meminimalisir *tingkat turnover* dari karyawan.

2. Pada variabel *work stress* nilai tertinggi dapat dilihat dari indikator WS3 yang mana bentuk pernyataannya “Perusahaan memberi aturan dan tuntutan yang tinggi sehingga memberatkan pekerjaan saya” yang mana ketatnya aturan dan banyaknya tuntutan membuat karyawan merasa tertekan sehingga hal tersebut dapat meyakinkan bahwa salah satu faktor *work stress* yang dapat menyebabkan penurunan *turnover intention* pada karyawan PT Bekatik Lestari.

Oleh karena itu, Untuk mengatasi masalah *work stress* tersebut, Perusahaan dapat menerapkan teori Robbins et.al (2016) yaitu perusahaan harus mampu untuk lebih melakukan peninjauan lagi namun dengan menghubungkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Adapun bentuk upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu;

- a. Perusahaan dapat memberikan tuntutan kerja yang sesuai atau dapat diselesaikan sesuai berdasarkan waktu (*deadline*) yang telah disepakati bersama
- b. Perusahaan memberikan tuntutan dan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan
- c. Karyawan juga perlu memahami prioritas pekerjaan mana yang harus didahulukan maupun mana yang ditunda
- d. Perusahaan memberikan kebebasan karyawan untuk dapat berkonsultasi terkait cara kerja yang mereka lakukan.
- e. Perusahaan juga selalu mengontrol setiap pekerjaan

karyawannya sehingga apabila terdapat keluhan pekerjaan terkait tugasnya harus direspons dan didiskusikan terkait cara penyelesaiannya

Dimana adanya beberapa upaya diatas dapat membantu perusahaan dalam manajemen stress pada karyawan. Dalam hal ini, dapat meminimalisir tingkat *work stress* maka dapat menurunkan tingkat *turnover intention* yakni niat karyawan untuk keluar atau beralih pekerjaan.

3. Hasil Pada variabel *work environments* nilai dapat dilihat dari indikator WE1 yang memiliki nilai rata-rata rendah 3.04 yang mana bentuk pernyataannya “Perusahaan menyediakan fasilitas penunjang yang memberikan kenyamanan sehingga terciptanya kenyamanan dalam bekerja” yang mana kurangnya fasilitas yang memadai membuat karyawan menjadi kesulitan dalam melakukan pekerjaan sehingga hal tersebut dapat meyakinkan bahwa salah satu faktor *work environment* yang dapat menyebabkan meningkatkan *turnover intention* pada karyawan PT Bekatik Lestari.

Untuk mengatasi masalah *work environment* tersebut, Perusahaan dapat meningkatkan fasilitas yang lebih memadai agar karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan dan dengan begitu dapat meminimalisir tingkat karyawan beralih, atau menurunkan *turnover intention*.

5.2.2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti peroleh, maka peneliti dapat merumuskan saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Untuk keperluan penelitian selanjutnya, peneliti berikutnya dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda seperti perusahaan yang bergerak di sektor lainnya, untuk melihat

apakah hal temuan serupa juga ditemukan di sektor perusahaan lainnya.

2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel independen lainnya untuk dapat menguji variabel apakah yang memberikan sumbangsih terhadap *turnover intention* suatu perusahaan. Selain itu, hal ini juga dapat semakin memperkaya penelitian terkait *turnover intention* ataupun variabel penentu keberlangsungan perusahaan lainnya.
3. Penelitian berikutnya juga dapat menambahkan variabel mediasi dan tidak hanya meneliti pengaruh antara variabel independen dan dependen saja untuk dapat memperoleh temuan yang lebih dalam.

