

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini menguji pengaruh *Work Overload (WL)*, *Job Satisfaction(JS)*, dan *Job Stress(JSS)* terhadap *Turnover Intentions* dengan objek pada penelitian ini yaitu Karyawan industri manufaktur di wilayah Tangerang. Total responden yang diperoleh pada penelitian ini sebanyak 123 orang. Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “pengaruh *Work Overload*, *Job Satisfaction*, dan *Job Stress* terhadap *Turnover Intentions* pada Karyawan industri manufaktur di Wilayah Tangerang. Kesimpulan yang diperoleh yaitu:

1. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dari 123 responden yang telah mengisi kuesioner pada penelitian ini, antara lain:
 - a. Mayoritas responden yang mengisi adalah laki-laki sebesar 52% atau sebanyak 64 orang.
 - b. Mayoritas usia responden yaitu 20-29 tahun dengan total 50,4% atau 62 orang responden.
 - c. Responden berdomisili kantor di tangerang sebanyak 100% atau 123 orang.
 - d. Responden bekerja di karyawan industri manufaktur sebanyak 100% atau 123 orang.
 - e. Mayoritas pendidikan akhir responden yaitu S1 sebanyak 48% atau 59 orang.
 - f. Mayoritas lama bekerja responden 2-10 tahun dengan total 50,4% atau 62 orang.
2. Berdasarkan hasil hipotesis, dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - a. Berdasarkan hasil analisis, *Work Overload* Memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intentions* pada karyawan industri manufaktur di Wilayah Tangerang. Hipotesis H1 ini dibuktikan dengan hasil uji statistik t, hal

tersebut ditunjukkan dari *pvalue* (0,00) kurang dari *alpha* (0,05) dan nilai t-hitung (6,324) lebih dari t-tabel (1,979) maka H0 di tolak dan H1 diterima. Yang memiliki arti bahwa variabel *Work Overload* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intentions*.

- b. Berdasarkan hasil analisis, *pvalue* $0,024 < 0,05$, menunjukkan hubungan signifikan. Namun, t-hitung (-2,290) kurang dari t-tabel (1,979) untuk arah yang positif, sehingga arah hubungan tidak mendukung hipotesis H2 (positif). Dengan demikian, pengaruhnya tidak sesuai dengan hipotesis, maka H0 diterima dan H2 ditolak *Job Satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.
- c. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh yang signifikan antara Job Stress (X3) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) secara parsial. Hal ini ditunjukkan oleh p-value sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari alpha 0,05. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 12,652 jauh lebih besar dari t-tabel yang bernilai 1,979. Dengan demikian, kita dapat menolak hipotesis nol (H0), (H1) dapat diterima *Job Stress* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intentions*.
- d. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai *Sig* (0,000) kurang dari 0,05 dan nilai Fhitung (440,296) lebih dari Ftabel (2,68) maka tolak H0, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama sama antara variable bebas ,yaitu WL, JS, dan JSS terhadap variabel TI (Y)

5.2 Saran

5.2.1 Saran Untuk Karyawan industri manufaktur

Berikut beberapa saran untuk karyawan industri manufaktur dalam menangani *Turnover Intention* (keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan):

1. Evaluasi Beban Kerja Secara Berkala: perusahaan perlu melakukan evaluasi rutin dan menyeluruh terhadap beban kerja yang dihadapi oleh setiap karyawan. Dengan cara ini, perusahaan dapat memahami secara lebih mendalam mengenai tugas-tugas yang diberikan dan bagaimana hal tersebut berdampak pada kinerja serta kesehatan mental karyawan. Melalui evaluasi ini, perusahaan dapat melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk mencegah terjadinya *overload*, sehingga karyawan tidak merasa terbebani dengan tugas yang tidak seimbang.
2. Penambahan Sumber Daya Manusia: Untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan, perusahaan disarankan untuk mempertimbangkan penambahan anggota tim atau pembagian tugas yang lebih merata di antara karyawan. Dengan menambah jumlah tenaga kerja atau melakukan redistribusi tugas, perusahaan dapat mengurangi tekanan pada individu tertentu dan meningkatkan efisiensi kerja secara keseluruhan. Hal ini juga akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk fokus pada kualitas pekerjaan mereka tanpa merasa terburu-buru atau tertekan.
3. Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan: Memberikan pelatihan yang relevan kepada karyawan agar mereka dapat meningkatkan keterampilan dan produktivitas mereka adalah langkah penting. Pelatihan ini tidak hanya akan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, tetapi juga akan meningkatkan rasa percaya diri mereka dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.
4. Implementasi Program Kesejahteraan Mental: Perusahaan sebaiknya mengembangkan program kesejahteraan mental yang mencakup akses ke layanan konseling atau dukungan psikologis bagi karyawan. Program ini sangat penting untuk membantu karyawan mengatasi stres yang mungkin mereka alami akibat beban kerja atau tekanan lainnya di tempat kerja. Dengan adanya

dukungan mental, karyawan akan merasa lebih diperhatikan dan dihargai oleh perusahaan.

5.2.1 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan simpulan dari penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya terkait *Turnover Intention*, sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini peneliti menggunakan 3 (tiga) variabel X yaitu *Work Overload*, *Job Jatisfaction* dan *Job Stress*. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan atau merubah variabel x seperti *Employee Engagement* dan *Work Environment* untuk diteliti.
2. Peneliti selanjutnya dapat merubah objek penelitiannya seperti di perusahaan *startup* atau yang lainnya.
3. Peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan lokasi penelitian yang lebih luas seperti jabodetabek.

