

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Merujuk pada rangkaian penelitian yang telah dilaksanakan pada karyawan CV. Dwija Kreatif mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*, penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 32 responden yang kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 24. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Dwija Kreatif. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,003 ($<0,05$) dengan koefisien regresi sebesar -0,533, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, baik dari aspek hubungan kerja, komunikasi, kenyamanan, maupun fasilitas kerja, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).
2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Dwija Kreatif. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,013 ($<0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,255, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, seperti banyaknya

tugas, keterbatasan waktu, dan tingginya tuntutan pekerjaan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

3. Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Dwija Kreatif. Hasil uji F menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 16,003 lebih besar daripada Ftabel sebesar 3,33 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,492 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja mampu menjelaskan 49,2% variasi *Turnover Intention*, sedangkan 50,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Turnover Intention* pada karyawan CV. Dwija Kreatif dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan beban kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, sedangkan beban kerja yang tinggi cenderung meningkatkan *turnover intention*. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga keseimbangan antara penyediaan job resources melalui lingkungan kerja yang baik dan pengelolaan job demands melalui pembagian beban kerja yang proporsional sebagaimana dijelaskan dalam Teori *Job Demands-Resources* (JD-R Model).

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis, komunikasi

yang lebih efektif, serta suasana kerja yang nyaman sehingga mampu menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

- b. Perusahaan diharapkan melakukan evaluasi terhadap pembagian beban kerja agar lebih proporsional sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan penambahan sumber daya manusia pada bagian yang memiliki beban kerja tinggi sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara lebih efektif.
- c. Perusahaan juga diharapkan memperhatikan faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi *Turnover Intention*, seperti kompensasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, maupun peluang pengembangan karier agar loyalitas karyawan semakin meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi *Turnover Intention*, seperti kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, stres kerja, kesempatan pengembangan karier, serta peluang kerja eksternal. Hal tersebut didasarkan pada hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja hanya mampu menjelaskan sebesar 49,2% variasi *Turnover Intention*, sedangkan 50,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa keinginan karyawan untuk

meninggalkan organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi maupun individu, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, kepemimpinan, dan peluang kerja eksternal. Selain itu, Mobley (2011) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai kondisi dalam organisasi maupun faktor individu. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji variabel-variabel tersebut agar mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention*. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada perusahaan lain dengan jumlah responden yang lebih besar sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik..