

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka dapat dinyatakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban Kerja berpengaruh secara positif terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Astra International Tbk-Auto 2000 Kisaran. Hal ini dibuktikan oleh nilai uji thitung lebih besar dari nilai ttabel ( $5,577 > 2,00404$ ). Dengan demikian hipotesis pertama yaitu, terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Astra Internasional Tbk-Auto 2000 Kisaran, telah diuji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh secara negatif terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Astra International Tbk-Auto 2000 Kisaran. Hal ini dibuktikan oleh nilai uji thitung lebih besar dari nilai ttabel ( $-4,187 > 2,00488$ ). Dengan demikian hipotesis kedua yaitu, terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Astra Internasional Tbk-Auto 2000 Kisaran, telah diuji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.
3. Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Astra International-Auto 2000 Kisaran. Hal ini dibuktikan oleh nilai fhitung lebih besar dari ftabel ( $20,145 > 3,17$ ). Dengan demikian hipotesis ketiga yaitu, terdapat pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Astra Internasional Tbk-Auto 2000 Kisaran, telah diuji dan terbukti dapat diterima kebenarannya.

## 5.2 Saran

Sesuai dengan kesimpulan yang telah dipaparkan dalam penelitian ini, adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dinyatakan bahwa Beban Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel *Turnover Intention*. Peneliti menyarankan hendaknya perusahaan lebih memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* karyawan agar mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan yang tinggi, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor beban kerja dengan cara memberlakukan sistem evaluasi target secara rutin sehingga akan diketahui masalah apa saja pada karyawan ketika karyawan tidak memenuhi target. Selanjutnya dari hasil evaluasi tersebut perusahaan dapat menetapkan target baru yang harus dilaksanakan oleh karyawan sesuai dengan kapasitas pekerjaan karyawan. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan beban kerja karyawan agar sesuai dengan kapasitas dan kondisi karyawan, perusahaan dapat mengevaluasi dan menghitung kembali besar target kerja yang diberikan kepada karyawan. Perusahaan dapat melakukan pengukuran beban kerja secara subyektif dengan menggunakan metode NASA-TLX (NASA Task Load Index) atau SWAT (Subjective Workload Assessment Technique).
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap variabel *Turnover Intention*. Peneliti menyarankan hendaknya perusahaan lebih

memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* karyawan agar mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan yang tinggi, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan dengan cara memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan karyawan, perusahaan sebaiknya mengkaji ulang sistem gaji yang selama ini diterapkan dengan memperhatikan The Consumer Price Index (CPI), dimana CPI adalah sistem pemberian gaji yang berdasarkan perubahan harga pada kebutuhan pokok atau perusahaan juga menaikkan gaji karyawan yang belum mencapai UMK agar sesuai dengan UMK, karena dengan sistem gaji atau upah yang baik tentu akan memacu karyawan untuk memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Selain itu, perusahaan juga harus lebih sering memperhatikan karyawan khususnya hubungan antar karyawan agar terjalin baik, perusahaan dapat melakukan kegiatan untuk meningkatkan hubungan antar rekan kerja dengan membuat sebuah agenda meeting harian atau minimal mingguan untuk saling membantu menyelesaikan permasalahan atau mencari solusi dari sebuah permasalahan dengan bersama-sama. Dengan hal itu diharapkan dapat memperbaiki hubungan dengan rekan kerja didalam perusahaan. Serta perusahaan juga sebaiknya memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan sehingga membuat karyawan merasa nyaman dan semangat.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi, rujukan serta acuan untuk mengembangkan penelitian-penelitian lainnya terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*. Serta diharapkan juga agar meneliti variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention*, sehingga penelitian ini lebih baik.

