

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan Hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Fajar Toserba Talaga. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan.
2. Beban kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Fajar Toserba Talaga. Artinya, pemberian beban kerja yang tepat maka semakin rendah aktivitas *turnover intention* pada karyawan.
3. Kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran untuk dijadikan sebagai masukan dimasa yang akan datang. Adapun saran peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

- a. Berdasarkan indikator keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang menunjukkan tingkat yang cukup rendah, dapat disimpulkan bahwa karyawan Fajar Toserba Talaga cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh adanya rasa aman, stabilitas dalam pekerjaan, serta hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan atasan maupun rekan kerja. Meskipun demikian, perusahaan disarankan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan faktor-faktor tersebut, seperti dengan menyediakan program pengembangan diri dan sistem penghargaan yang adil, guna menjaga loyalitas dan kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan.
- b. Indikator mengenai promosi yang menunjukkan hasil cukup rendah mengindikasikan bahwa karyawan merasakan kurangnya peluang

untuk berkembang dalam karier mereka. Meskipun saat ini tidak terlihat adanya kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain, kurangnya kesempatan promosi berpotensi menurunkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menciptakan jalur karier yang lebih jelas, serta menyediakan pelatihan dan pengembangan kompetensi guna meningkatkan peluang promosi. Dengan begitu, karyawan akan merasa lebih dihargai dan memiliki prospek karier yang positif di masa depan.

- c. Indikator kecepatan bekerja yang menunjukkan hasil cukup rendah mengindikasikan adanya permasalahan dalam produktivitas karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti beban kerja yang tidak seimbang, kurangnya pelatihan, atau sistem kerja yang belum efisien. Meskipun tidak secara langsung berkaitan dengan intensi untuk keluar dari pekerjaan, rendahnya kecepatan kerja dapat berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan melakukan evaluasi terhadap sistem kerja dan memberikan pelatihan yang sesuai guna meningkatkan efisiensi serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan optimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan penelitian pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 41,1 % sementara pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti sebesar 58,9 %. Maka dari itu, peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain seperti kompensasi, disiplin kerja, kontrol diri yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan.