

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis, maka penulis menarik kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Variabel *workplace incivility* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* yang artinya semakin tinggi tingkat *workplace incivility* pada karyawan maka akan semakin tinggi juga keinginan karyawan untuk berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa tingginya tingkat *workplace incivility* yang terjadi adalah pelanggaran privasi karyawan dengan membaca pesan atau hal-hal bersifat privasi tanpa izin, hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran akan etika dan batasan pribadi di lingkungan kerja serta lemahnya pengawasan dan penegakan aturan mengenai privasi karyawan, sehingga menyebabkan tindakan tersebut menjadi lebih sering terjadi
2. Variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* yang artinya semakin tinggi tingkat beban kerja pada karyawan maka akan semakin tinggi juga keinginan karyawan untuk berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan paling sering mengalami beban mental dalam bekerja yaitu terganggunya tingkat konsentrasi dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut terjadi karena tingginya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas serta adanya gangguan atau tekanan dari lingkungan kerja yang memengaruhi kemampuan karyawan untuk fokus.
3. Variabel *work-life balance* mampu memoderasi hubungan *workplace incivility* terhadap *turnover intention* yang artinya semakin baik kondisi *work-life balance* pada karyawan, maka akan memperlemah keinginan karyawan untuk berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat *work-life balance* yang paling sering dialami karyawan adalah minimnya waktu untuk kehidupan pribadi. Kondisi ini mendorong terjadinya *workplace incivility* yang lebih kuat karena berkurangnya keseimbangan waktu

antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Akibatnya, karyawan cenderung lebih sering melakukan komunikasi terkait urusan pribadi melalui media virtual, yang pada gilirannya meningkatkan potensi terjadinya tindakan *workplace incivility*.

4. Variabel *work-life balance* mampu memoderasi hubungan beban kerja terhadap *turnover intention* yang artinya semakin baik kondisi *work-life balance* pada karyawan, maka akan memperlemah keinginan karyawan untuk berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian, bentuk ketidakseimbangan *work-life balance* yang paling sering dialami karyawan adalah kurangnya waktu untuk kehidupan pribadi. Kondisi ini menyebabkan beban kerja yang tinggi terasa semakin berat dan berdampak negatif pada kenyamanan serta sikap karyawan dalam bekerja. Dalam konteks ini, *work-life balance* berperan sebagai variabel moderasi yang memperlemah pengaruh beban kerja terhadap keinginan karyawan untuk berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan.

5.2 Saran

Hasil penelitian yang diperoleh tentang pengaruh *workplace incivility* dan beban kerja terhadap *turnover intention* melalui *work-life balance* sebagai variabel moderasi, maka berdasarkan penelitian tersebut penulis menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace incivility* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Maka perusahaan disarankan untuk dapat mengoptimalkan budaya kerja yang sehat sehingga tindakan *workplace incivility* semakin menurun dan meminimalisir terjadinya *turnover intention* yang tinggi.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Maka perusahaan disarankan untuk dapat mengurangi beban kerja yang ditanggung oleh setiap karyawan dengan memperhatikan kompleksitas pekerjaan, beban waktu yang diberikan, beban

usaha mental serta beban tekanan psikologis sehingga menghindari terjadinya intensi untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dapat memoderasi hubungan *workplace incivility* terhadap *turnover intention*. Maka perusahaan disarankan perlu memperhatikan keseimbangan kerja (*work-life balance*) karena dapat memitigasi faktor yang berkontribusi terhadap *workplace incivility*. Ketika karyawan memiliki keseimbangan kerja yang lebih baik, mereka akan mengalami suasana hati yang lebih baik serta pengaturan emosi yang lebih baik sehingga kecil risiko untuk terpengaruh oleh perilaku kasar. Hal tersebut dapat meminimalisir terjadinya tingkat *turnover intention* yang tinggi.
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dapat memoderasi hubungan beban kerja terhadap *turnover intention*. Maka perusahaan disarankan perlu memperhatikan beban kerja yang sepadan bagi setiap karyawan sehingga keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan bisa terjaga dan mengurangi intensitas karyawan untuk keluar dari perusahaan.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penggunaan sampel yang terlalu general terhadap seluruh karyawan PT. Citra Unggul Perkasa Garmen menjadi salah satu keterbatasan dalam penelitian ini oleh karena itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkategorikan responden secara lebih spesifik agar dapat diketahui secara jelas divisi mana yang paling terdampak oleh *workplace incivility* dan beban kerja yang tinggi. Selain itu, peneliti selanjutnya juga disarankan untuk memprediksi *turnover intention* dengan menggunakan variabel moderasi lain, sehingga dapat diperoleh perbandingan yang lebih signifikan dalam memahami tingkat *turnover intention* karyawan. Objek penelitian pun sebaiknya diperluas, tidak hanya terbatas pada satu perusahaan, melainkan mencakup berbagai perusahaan dalam industri manufaktur di wilayah tertentu atau bahkan sektor industri lainnya, agar temuan yang dihasilkan menjadi lebih beragam, komprehensif, dan relevan dengan dinamika dunia kerja saat ini.