

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data melalui kuesioner dengan pengolahan data menggunakan aplikasi IBM SPSS *Statistics 25* peran *job embeddedness* dalam memediasi pengaruh *perceived organizational support* dan *job stress* terhadap *turnover intention* karyawan pada tiga cabang Fajar Toserba Regional Kuningan Timur, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Perceived organizational support* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embeddedness* pada karyawan Fajar Toserba Regional Kuningan Timur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan yang dirasakan karyawan dari perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya.
2. *Job stress* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job embeddedness* pada karyawan Fajar Toserba Regional Kuningan Timur. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan.
3. *Perceived organizational support* secara parsial berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Fajar Toserba Regional Kuningan Timur. Kondisi ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi cenderung mampu menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, namun pengaruhnya belum cukup kuat secara statistik.
4. *Job stress* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Fajar Toserba Regional Kuningan Timur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

5. *Job embeddedness* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Fajar Toserba Regional Kuningan Timur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
6. *Job embeddedness* mampu memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* pada karyawan Fajar Toserba Regional Kuningan Timur. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan yang pada akhirnya mampu menurunkan *turnover intention*.
7. *Job embeddedness* mampu memediasi pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention* pada karyawan Fajar Toserba Regional Kuningan Timur. Hal ini menunjukkan bahwa *job stress* yang rendah dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan yang pada akhirnya mampu menurunkan *turnover intention*.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran bagi Fajar Toserba Regional Kuningan Timur untuk pimpinan perusahaan sebagai penerapan hasil penelitian serta bagi akademisi agar dapat meneruskan maupun melengkapi penelitian ini sehingga dapat dicapai hasil yang maksimal. Saran- saran tersebut adalah sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan strategis bagi perusahaan, khususnya Fajar Toserba Regional Kuningan Timur dalam menyusun kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran, khususnya dalam upaya menekan *turnover intention* karyawan melalui peningkatan *perceived organizational support* dan mengelola *job stress* pada karyawan. Adapun poin yang dapat dijadikan masukan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk menerapkan sistem pembagian jadwal kerja, beban kerja, insentif, maupun fasilitas kerja

secara adil dan transparan agar karyawan merasa setiap keputusan perusahaan dibuat secara objektif dan tidak memihak. Selain itu, atasan perlu lebih aktif memberikan evaluasi, arahan, dan apresiasi secara rutin, tidak hanya berupa kritik saat terjadi kesalahan tetapi juga penghargaan atas pencapaian karyawan. Upaya ini dapat meningkatkan rasa dihargai, kepercayaan terhadap perusahaan, motivasi, serta kepercayaan diri karyawan dalam bekerja.

2. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan cenderung menghindari pekerjaan terlihat pada perilaku tingginya tingkat absensi. Kondisi ini juga menunjukkan bahwa karyawan mengalami kelelahan fisik maupun mental akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meninjau kembali beban kerja dan pembagian jadwal kerja agar lebih seimbang serta sesuai dengan kemampuan karyawan. Selain itu, perusahaan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif melalui komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan, pemberian waktu istirahat yang cukup serta kegiatan lainnya yang dapat mengurangi kejenuhan kerja seperti gathering dan konseling karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan perlu meningkatkan keterikatan karyawan dengan menciptakan manfaat serta kenyamanan kerja yang membuat karyawan merasa memiliki sesuatu yang akan hilang apabila keluar dari perusahaan. Selain itu, rendahnya persepsi risiko psikologis menunjukkan bahwa karyawan belum memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap perusahaan maupun lingkungan kerja. Untuk mengatasinya, perusahaan dapat membangun lingkungan kerja yang lebih suportif dan kekeluargaan melalui kegiatan di luar pekerjaan untuk menciptakan kedekatan antara karyawan, komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan, pemberian apresiasi atas kontribusi karyawan, serta menciptakan budaya kerja yang nyaman dan menghargai karyawan.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang dapat lebih kuat memengaruhi *turnover intention*, seperti kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan *work-life balance*.
2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar hasil penelitian lebih akurat dan dapat digeneralisasikan dengan lebih baik.
3. Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan objek penelitian yang berbeda agar dapat membandingkan hasil penelitian pada sektor atau perusahaan lain.
4. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel mediasi atau moderasi lain untuk memperkuat hasil penelitian terkait faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*.