

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* (survey pada karyawan Fajar Toserba Luragung, Ciawigebang dan Mandalajaya) dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa penggunaan indikator beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh simultan yang dapat menjelaskan terjadinya *turnover intention* pada karyawan Fajar Toserba Luragung, Mandalajaya dan Luragung.
2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, yang berarti beban kerja yang tinggi, dapat menaikkan *turnover intention* pada karyawan Fajar Toserba Luragung, Mandalajaya dan Luragung.
3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan *turnover intention* pada karyawan Fajar Toserba Luragung, Mandalajaya dan Luragung. Hal ini menjelaskan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung sangat penting untuk mempertahankan karyawan.
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention* yang berarti komitmen organisasi dapat meningkatkan *turnover intention* pada karyawan Fajar Toserba, Ciawigebang dan Mandalajaya. Hal ini menunjukkan jika komitmen organisasi yang tinggi tidak menjamin karyawan untuk memiliki rasa keinginan untuk keluar dari perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, ada beberapa hal yang disarankan peneliti, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam mengatasi *turnover intention*.
 - a) Berdasarkan hasil angket/kuisisioner variabel beban kerja yang telah diberikan, jawaban 110 responden pada karyawan Fajar Toserba Luragung, Ciawigebang dan Mandalajaya pada salah satu indikator hambatan/gangguan lingkungan kerja memiliki skor terendah. Oleh karena itu disarankan agar perusahaan untuk segera melakukan evaluasi dan perbaikan infrastruktur teknologi, termasuk peningkatan kualitas jaringan dan pemeliharaan rutin perangkat kerja, agar hambatan teknis ini dapat diminimalisir dan proses kerja berjalan lebih lancar tanpa gangguan berarti.
 - b) Berdasarkan hasil angket/kuisisioner variabel lingkungan kerja yang telah diberikan, jawaban 110 responden pada karyawan Fajar Toserba Luragung, Ciawigebang dan Mandalajaya pada salah satu indikator sirkulasi ruang kerja memiliki skor terendah. Oleh karena itu perusahaan disarankan untuk segera melakukan evaluasi dan perbaikan sistem ventilasi, seperti meningkatkan aliran udara segar, memasang ventilasi tambahan, atau menggunakan teknologi pengatur udara agar sirkulasi di ruang kerja menjadi lebih optimal dan mendukung produktivitas serta kesejahteraan karyawan.
 - c) Berdasarkan hasil angket/kuisisioner variabel komitmen organisasi yang telah diberikan, jawaban 110 responden pada karyawan Fajar Toserba Luragung, Ciawigebang dan Mandalajaya pada salah satu indikator kebanggaan bekerja pada organisasi memiliki skor terendah. Oleh karena untuk meningkatkan kebanggaan bekerja di Fajar Toserba, manajemen disarankan untuk mendorong karyawan memiliki rasa kebanggaan terhadap organisasi, maka dari itu untuk menurunkan terjadinya *turnover intention* perusahaan

harus dapat mengembangkan strategi yang membangun keterikatan emosional karyawan terhadap visi dan nilai-nilai perusahaan. Upaya-upaya ini diharapkan dapat menumbuhkan rasa memiliki dan kebanggaan yang lebih tinggi pada karyawan terhadap organisasi.

2. Bagi Akademisi

Penelitian selanjutnya, diharapkan memperluas cakupan dengan mempertimbangkan faktor-faktor moderasi atau mediasi yang mungkin mempengaruhi hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*. Misalnya, penelitian selanjutnya dapat meneliti budaya organisasi, gaya kepemimpinan atau kepuasan kerja dalam memoderasi atau mediasi pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap *turnover intention*.