

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Kuningan Mega Bangunan Kabupaten Kuningan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini terlihat dari beberapa indikator beban kerja seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan yang masih dirasakan cukup menuntut oleh karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
2. Stres Kerja menunjukkan bahwa tingkat stres kerja karyawan berada pada kategori sedang. Hal ini terlihat dari indikator seperti tekanan kerja, ketegangan dalam bekerja, kecemasan menghadapi pekerjaan, dan konflik dalam pekerjaan yang masih dirasakan oleh sebagian karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan juga akan semakin meningkat.
3. Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini dilihat dari indikator penerangan atau pencahayaan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, keamanan kerja, dan hubungan antar rekan kerja yang secara umum sudah cukup baik. Namun, indikator dengan nilai terendah terdapat pada tingkat kebisingan di tempat kerja, yang menunjukkan bahwa

masih terdapat gangguan suara yang memengaruhi kenyamanan kerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

4. *Turnover Intention* menunjukkan bahwa masih terdapat kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan mencari pekerjaan lain atau meninggalkan perusahaan, sehingga kondisi tersebut perlu menjadi perhatian perusahaan dalam mengelola beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja karyawan..
5. Secara simultan, variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja dan stres kerja serta semakin kurang baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula *turnover intention* pada karyawan Kuningan Mega Bangunan Kabupaten Kuningan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Untuk menekan tingkat *turnover intention* pada karyawan Kuningan Mega Bangunan Kabupaten Kuningan, perusahaan diharapkan dapat melakukan perbaikan pada setiap variabel penelitian, yaitu:

1. Pada variabel beban kerja, perusahaan dapat menyeimbangkan beban kerja karyawan sesuai kemampuan dan kapasitas kerja masing-masing, khususnya pada indikator *Mental Effort Load* (beban kerja mental) yang berkaitan dengan tekanan waktu dan kelelahan mental. Perbaikan pada indikator ini diharapkan dapat mengurangi tekanan kerja yang berlebihan sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal dan tidak mudah merasa terbebani.

2. Pada variabel stres kerja perusahaan dapat menekan tingkat stres kerja karyawan, khususnya pada indikator ke tidak jelasan peran dalam dimensi psikologi. Perusahaan perlu memberikan pembagian tugas, tanggung jawab, dan arahan kerja yang lebih jelas agar karyawan memahami perannya dengan baik, sehingga dapat mengurangi tekanan psikologis dalam bekerja.
3. Pada variabel lingkungan kerja perusahaan dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja, khususnya pada indikator yang memperoleh nilai terendah berdasarkan hasil angket, baik yang berkaitan dengan kondisi fisik maupun nonfisik lingkungan kerja. Perbaikan lingkungan kerja yang lebih nyaman, aman, dan kondusif diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan kerja karyawan dan menurunkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Dengan melakukan perbaikan pada indikator-indikator tersebut, perusahaan diharapkan mampu menekan tingkat *turnover intention* dan meningkatkan loyalitas karyawan di Kuningan Mega Bangunan Kabupaten Kuningan.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dalam mengelola stres kerja, menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun atasan, serta tetap mempertahankan sikap profesional dalam menjalankan pekerjaan agar tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *turnover intention*, seperti kepuasan kerja, kompensasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, maupun budaya organisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda atau memperluas objek penelitian agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif