

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

V.1. Simpulan

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan millennial di Kecamatan Cileungsi selama masa pandemi COVID-19 ini, maka dapat beberapa kesimpulan yang bisa diambil, antara lain:

1. Berdasarkan hasil uji dari variabel kepuasan kerja, diketahui dan dibuktikan bahwa variabel kepuasan kerja terdapat pengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan millennial di Kecamatan Cileungsi selama masa pandemi COVID-19. Artinya, kepuasan kerja yang dirasakan pada karyawan millennial di Kecamatan Cileungsi sesuai yang diharapkan apabila hubungan antar karyawan harmonis dan sebaliknya apabila hubungan antar karyawan tidak harmonis maka dengan berarti perusahaan-perusahaan yang ada di Kecamatan Cileungsi harus lebih mementingkan akan kepuasan karyawannya.
2. Berdasarkan hasil uji dari variabel beban kerja, diketahui dan dibuktikan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan millennial di Kecamatan Cileungsi selama masa pandemi COVID-19. Artinya, beban kerja yang dirasakan oleh karyawan millennial di Kecamatan Cileungsi tidak membuat para karyawan merasa terbebani selama bekerja pada masa pandemi COVID-19.
3. Berdasarkan hasil uji dari variabel stress kerja, diketahui dan dibuktikan bahwa variabel stress kerja terdapat pengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan millennial di Kecamatan Cileungsi selama masa pandemi COVID-19. Artinya, karyawan millennial di Kecamatan Cileungsi merasakan stress pada masa pandemi COVID-19 yang mana jika hal ini dibiarkan begitu saja maka tingkat *turnover intention* yang ada di Kecamatan Cileungsi akan mengalami peningkatan.

4. Berdasarkan hasil uji dari variabel kepuasan kerja, beban kerja dan stress kerja secara bersamaan, diketahui dan dibuktikan bahwa variabel kepuasan kerja, beban kerja dan stress kerja secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan millennial di Kecamatan Cileungsi selama masa pandemi COVID-19. Artinya, terdapat kepuasan kerja, beban kerja dan stress kerja yang dialami oleh karyawan millennial pada masa pandemic COVID-19. Apabila hal tersebut dibiarkan begitu saja oleh perusahaan-perusahaan yang ada di Kecamatan Cileungsi maka dapat terjadinya peningkatan *turnover intention*.

V.2. Saran

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan dalam penelitian ini, maka dapat peneliti ajukan beberapa saran mengenai penelitian ini, antara lain:

1. Dari aspek teoritis, disarankan untuk kedepannya jika terdapat peneliti yang ingin mengkaji topik yang serupa, maka disarankan untuk dapat menambahkannya atau bahkan menggunakan variabel lain selain kepuasan kerja, beban kerja dan stress kerja sehingga dalam mengkaji *turnover intention* yang terjadi di sebuah organisasi atau perusahaan ataupun suatu daerah dapat lebih meluas.
2. Dari aspek praktis, disarankan kepada atasan ataupun bagian HRD dari perusahaan-perusahaan yang mana memiliki karyawan generasi millennial yang bertempat tinggal di Kecamatan Cileungsi untuk dapat lebih memiliki kedekatan atau rasa saling memiliki antara karyawan dengan atasan, sehingga pada saat karyawan tersebut merasakan adanya tekanan atau ketidaknyamanan terhadap sesuatu dipekerjaannya ataupun di luar dari pekerjaannya namun berpengaruh kepada pekerjaannya tersebut, dapat terbuka dan bercerita dengan atasannya maupun bagian HRD di suatu perusahaan tersebut. Dengan keterbukaan dari para pekerja tersebut maka perusahaan akan dapat mengevaluasi bila memang ada sesuatu yang perlu dilakukan perbaikan, sehingga menghindari munculnya rasa tekanan atau ketidaknyamanan yang dapat mendorong karyawan untuk berpindah dari pekerjaannya. Karena berdasarkan dari hasil analisa deskriptif bahwa terdapat

beberapa instrument yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Yang pertama yaitu dalam hubungan antarkaryawan bahwa perusahaan disarankan untuk tetap menjaga hubungan antar karyawan agar tetap harmonis, kemudian dalam hal pemberian promosi. Perusahaan diharapkan dapat memberikan promosi yang objektif terhadap karyawannya agar tidak terjadinya rasa ketidakadilan antar karyawan. Kemudian pemberian upah atau gaji. Diharapkan perusahaan dapat memberikan upah atau gaji sesuai dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawabnya dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, baik upah pokok, tunjangan, ataupun upah lembur hendaknya diberikan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah ditetapkan, karena dengan begitu karyawan akan merasa puas di suatu perusahaan dan tingkat *turnover intention* pada perusahaan tidak akan mengalami peningkatan.