

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dan analisis dengan menggunakan SmartPLS mengenai pengaruh kecerdasan emosional, beban kerja, dan kualitas kehidupan kerja, berikut merupakan kesimpulan yang diperoleh :

Hasil penelitian menunjukkan dan membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Ekrut Teknologi Utama. Dalam hal ini berarti, apabila karyawan memiliki kecerdasan emosional yang baik maka *turnover intention* juga akan meningkat di perusahaan tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan dan membuktikan bahwa beban kerja secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Ekrut Teknologi Utama. Dalam hal ini berarti, apabila terdapat beban kerja yang tinggi maka *turnover intention* juga akan meningkat di perusahaan tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan dan membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Ekrut Teknologi Utama. Dalam hal ini berarti, apabila perusahaan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik maka *turnover intention* juga akan menurun di perusahaan tersebut.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kecerdasan emosional, beban kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Ekrut Teknologi Utama, berikut merupakan saran yang dapat diberikan:

Perusahaan dapat semakin memperhatikan kecerdasan emosional karyawannya dan menunjang kebutuhan karyawannya agar mereka tidak memiliki keinginan untuk bekerja di perusahaan lain, lalu perusahaan harus mempertahankan karyawan yang memiliki kepekaan yang tinggi terhadap kondisi emosional orang lain dan dapat kembali pulih ketika merasakan tekanan emosi yang

mereka hadapi. Perusahaan juga diharapkan akan terus membantu karyawan dalam memiliki suatu standar yang menjadi ukuran atas realitas kemampuan diri serta kepercayaan diri yang kuat, sehingga karyawan dapat lebih mengembangkan diri mereka serta lebih dikembangkan karirnya untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan tersebut sehingga karyawan tidak memiliki niatan untuk keluar dari perusahaan karena karyawan merasa dihargai oleh perusahaan.

Perusahaan dapat memperhatikan pembagian pekerjaan antar karyawan sehingga karyawan tidak merasa bahwa beban kerja yang mereka kerjakan terlalu tinggi karena hal tersebut dapat menyebabkan karyawan mudah merasa lelah dan bosan dengan pekerjaan mereka. Pembagian pekerjaan yang merata akan membuat karyawan merasa diperlakukan dengan adil, sehingga karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya dan dapat bekerja dengan maksimal. Lalu perusahaan juga harus memerhatikan berbagai fasilitas yang berkaitan dengan teknologi di perusahaan tersebut karena perusahaan didominasi oleh karyawan pada generasi milenial yang umumnya selalu tertarik untuk menggunakan teknologi yang memadai dalam pekerjaannya sehari-hari dan mereka ingin memiliki pekerjaan yang cukup menantang dan dapat terus meningkatkan kemampuan mereka.

Perusahaan harus semakin mengadakan program keselamatan lingkungan kerja, begitupun juga dengan memastikan bahwa perusahaan memiliki tim keselamatan gawat darurat. Hal tersebut sangat penting karena jika terdapat karyawan dengan kondisi kurang sehat atau mengalami kecelakaan kerja, maka perusahaan dapat menangani hal tersebut dengan cepat tanggap. Beberapa kecelakaan kerja yang dapat terjadi yaitu seperti mata menjadi rabun dan merah karena terlalu lama menatap layar komputer, tersetrum aliran listrik, punggung dan leher yang nyeri karena harus terus menerus duduk di depan komputer. Oleh karena itu perusahaan juga harus memperhatikan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan mereka. Perusahaan harus memerhatikan lingkungan, fasilitas keamanan, jenjang karir karyawan agar karyawan merasa nyaman di perusahaan tersebut dan mengurangi tingkat *turnover intention* di perusahaan tersebut.

Bagi pihak peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan ataupun menggunakan variabel yang berbeda agar mendapatkan informasi dan data yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*,

selain variabel kecerdasan emosional, beban kerja, dan kualitas kehidupan kerja yaitu seperti status karyawan, stres kerja, dukungan organisasi, *teleworking*, dan *work life balance*. Selain itu diharapkan peneliti selanjutnya akan meneliti objek atau dengan metode penelitian yang berbeda.