

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Hasil penelitian ini pada karyawan AO PNM Mekaar di Kota Depok menunjukkan bahwa niat untuk keluar dari organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh ketidakamanan kerja. Karyawan cenderung mempertimbangkan untuk mengundurkan diri jika mereka merasa pekerjaan mereka tidak stabil atau mudah digantikan. Hal ini menunjukkan bahwa keamanan kerja merupakan kebutuhan psikologis utama yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau keluar. Untuk menurunkan tingkat *turnover*, organisasi sebaiknya memberikan kepastian kerja serta menjaga komunikasi yang terbuka terkait evaluasi kinerja.

Stres di tempat kerja juga telah terbukti menjadi faktor utama yang berkontribusi pada niat untuk pindah kerja, selain pertimbangan keselamatan kerja. Kelelahan fisik dan mental dapat timbul akibat tekanan kerja yang disebabkan oleh target yang tinggi, batasan waktu, dan beban kerja yang berlebihan. Akhirnya, kondisi-kondisi ini mendorong pekerja untuk mencari lingkungan kerja yang lebih mendukung. Hasil ini menyoroti pentingnya bagi perusahaan untuk menetapkan standar kerja yang wajar, mendistribusikan tanggung jawab secara adil, dan memberikan dukungan yang memadai guna mengelola stres terkait pekerjaan dan mempertahankan kinerja karyawan yang optimal.

Sebaliknya, *job crafting* memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Upaya karyawan untuk menyesuaikan pekerjaannya, seperti membangun hubungan sosial atau mengoptimalkan cara bekerja, belum cukup untuk mengurangi niat mereka meninggalkan perusahaan. Hal ini menekankan bahwa konteks organisasi, termasuk ketersediaan sumber daya, otonomi tugas, dan fleksibilitas, sangat memengaruhi efektivitas *job crafting*. Untuk meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja, perusahaan perlu menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan memanfaatkan *job crafting* secara optimal.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan keamanan pekerjaan dan tekanan kerja memiliki pengaruh

signifikan terhadap *turnover intention*, sementara upaya individu melalui *job crafting* membutuhkan dukungan organisasi yang lebih kuat agar dapat memberikan pengaruh yang besar. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya perusahaan mengintegrasikan strategi pengelolaan keamanan pekerjaan, pengurangan stres, dan pemberdayaan karyawan melalui peningkatan sumber daya dan fleksibilitas kerja, sehingga *turnover intention* dapat ditekan dan retensi karyawan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengikuti prosedur ilmiah yang berlaku. Namun demikian, peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan yang perlu dicatat, yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi serta referensi bagi penelitian di masa mendatang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

- 1) Penelitian ini hanya melibatkan karyawan AO PNM Mekaar di Kota Depok, sehingga kesimpulan penelitian tidak dapat sepenuhnya digeneralisasikan ke cabang lain atau perusahaan dengan karakteristik, struktur, dan budaya kerja yang berbeda. Hal ini membatasi sejauh mana temuan dapat diterapkan dalam konteks organisasi yang lebih luas.
- 2) Fokus penelitian ini terbatas pada tiga variabel, yaitu ketidakamanan pekerjaan, stres kerja, dan *job crafting*. Akibatnya, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* masih belum lengkap karena aspek lain seperti kepuasan kerja, motivasi intrinsik, kompensasi, dan gaya kepemimpinan tidak dianalisis.
- 3) Variabel *job crafting* yang dievaluasi lebih menekankan pada aspek hubungan dan penyesuaian tugas sederhana, sehingga belum sepenuhnya menangkap dimensi lain dari *job crafting* yang mungkin memiliki pengaruh lebih besar terhadap *turnover intention*, seperti peningkatan otonomi, pengelolaan beban kerja, atau pengembangan kemampuan karyawan.
- 4) Penelitian ini bersifat *cross-sectional* karena dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Keterbatasan ini membuat penelitian tidak dapat sepenuhnya menangkap dinamika jangka panjang niat karyawan untuk meninggalkan

pekerjaan, termasuk perubahan yang dipengaruhi oleh kondisi internal maupun eksternal organisasi.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran baik dari sisi teoritis maupun praktis yang dapat menjadi acuan untuk pengembangan penelitian dan praktik di masa mendatang.

1) Saran Teoritis

Penelitian selanjutnya disarankan memperluas lingkup dengan memasukkan cabang AO PNM Mekaar lainnya atau perusahaan dengan karakteristik organisasi dan budaya kerja yang berbeda. Studi-studi di masa depan sebaiknya mempertimbangkan unsur-unsur lain yang relevan, termasuk kepuasan kerja, motivasi intrinsik, gaji, dan gaya kepemimpinan, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi niat untuk pindah kerja. Diperkirakan strategi ini akan memperkaya teori manajemen sumber daya manusia secara lebih luas.

2) Saran Praktis

Pihak perusahaan perlu memastikan bahwa kecenderungan karyawan dalam membayangkan dan mencari pekerjaan lain di luar perusahaan tidak berkembang menjadi keputusan aktual untuk meninggalkan organisasi. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penguatan keterikatan kerja, antara lain dengan pemberian apresiasi atas kinerja, kejelasan jalur pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang memberikan rasa aman dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Kondisi di mana karyawan belum memiliki rencana konkret untuk keluar dari perusahaan merupakan potensi positif yang perlu dipertahankan melalui konsistensi kebijakan dan stabilitas hubungan kerja.

Kekhawatiran karyawan terkait kemungkinan tergantikannya peran ketika terjadi penurunan kinerja menunjukkan pentingnya kejelasan standar kerja dan sistem penilaian kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertahankan mekanisme evaluasi yang objektif dan transparan, disertai dengan penyampaian umpan balik yang konstruktif agar karyawan memiliki

pemahaman yang jelas mengenai ekspektasi kinerja yang harus dicapai. Di samping itu, komunikasi yang lebih terbuka mengenai arah organisasi serta peluang pengembangan karier jangka panjang masih diperlukan untuk memperkuat persepsi karyawan terhadap keberlanjutan organisasi sebagai tempat berkarier.

Tingginya intensitas tekanan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan mengindikasikan perlunya perhatian lebih terhadap pengelolaan beban kerja dan penetapan tenggat waktu. Organisasi disarankan untuk terus melakukan evaluasi terhadap target kerja agar tetap realistis dan dapat dicapai, serta memastikan pembagian waktu dan tugas yang proporsional. Selain itu, persepsi terkait keadilan dalam distribusi pekerjaan perlu ditingkatkan melalui penyesuaian tugas berdasarkan kapasitas dan tanggung jawab masing-masing karyawan, sehingga tekanan kerja dapat dikelola secara lebih seimbang dan berkelanjutan.

Di sisi lain, kemampuan karyawan dalam membangun hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja merupakan kekuatan yang perlu dipertahankan karena berkontribusi pada kelancaran pelaksanaan tugas. Organisasi dapat terus mendorong terciptanya iklim kerja yang terbuka dan kooperatif guna mendukung kolaborasi antar karyawan. Namun demikian, aspek pemaknaan terhadap pekerjaan masih dapat ditingkatkan dengan membantu karyawan memahami kontribusi perannya terhadap tujuan organisasi yang lebih luas, baik melalui pembinaan berkelanjutan, program pengembangan diri, maupun penugasan yang memberikan nilai dan makna personal.

Secara keseluruhan, organisasi disarankan untuk mempertahankan praktik kerja yang telah berjalan efektif sekaligus melakukan perbaikan pada aspek-aspek yang masih berpotensi menimbulkan kerentanan bagi karyawan. Pendekatan ini diharapkan dapat menekan kecenderungan *turnover* serta mendukung keberlanjutan kinerja dan kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang.