

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Mengacu pada hasil penelitian terkait pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT XYZ, Secara parsial Lingkungan Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* sebesar -33,9%, yang memperlihatkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, Beban Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 43,7%, yang berarti beban kerja yang lebih tinggi mendorong karyawan untuk mempertimbangkan pindah atau berhenti bekerja. Sementara itu, *Employee Engagement* tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, meskipun arah hubungannya negatif sebesar -15,2%.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang dirasakan pada penulisan ini bisa berfungsi sebagai acuan dalam pengembangan penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian ini menggunakan sampel yang relatif terbatas, karena hanya melibatkan karyawan dari empat divisi, sehingga hasilnya belum sepenuhnya bisa menggambarkan kondisi seluruh karyawan PT XYZ.
2. Keterbatasan dalam pemilihan variabel yang diteliti, yaitu hanya lingkungan kerja, beban kerja, dan *employee engagement*. Masih ada 59,1% faktor lain yang dapat memengaruhi *turnover intention* diluar dari 3 variabel tersebut.
3. Keterbatasan waktu penelitian, sehingga pengumpulan data dan proses analisis tidak dapat dilakukan secara lebih mendalam atau mencakup aspek-aspek tambahan yang mungkin relevan disebabkan terbatasnya waktu penulis dalam menyusun skripsi ini.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil temuan dan kesimpulan, peneliti memberikan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan acuan untuk pengembangan perusahaan ke depan.

1. Saran Teoritis

Untuk penelitian selanjutnya, adanya penambahan variabel, indikator, atau metode penelitian yang berbeda guna memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi dan memberikan gambaran lebih lengkap berkaitan penyebab karyawan ingin keluar dari perusahaan. Penelitian berikutnya juga diharapkan menggunakan sampel yang lebih banyak atau cakupan divisi yang lebih luas agar hasil yang diperoleh semakin akurat, representatif, dan komprehensif.

2. Saran Praktis

Mengacu pada hasil serta kesimpulan penelitian, beberapa rekomendasi diajukan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan.

- a) Disarankan kepada PT XYZ untuk mempertahankan dan terus meningkatkan peluang pengembangan karier yang sudah dinilai sangat baik oleh karyawan, karena aspek ini menjadi faktor utama yang menurunkan niat untuk keluar. Di sisi lain, perusahaan perlu memperkuat upaya retensi dengan meningkatkan keterikatan dan komitmen jangka panjang karyawan, mengingat pernyataan terkait rencana bertahan dan komitmen kerja memiliki nilai terendah. Dengan menciptakan pengalaman kerja yang positif, komunikasi yang terbuka, *support* yang konsisten, karyawan diharapkan bisa merasa lebih terikat dan bertahan lebih lama di PT XYZ.
- b) Disarankan kepada PT XYZ untuk mempertahankan kemampuan karyawan dalam mengatur waktu kerja, karena hal ini menunjukkan efektivitas mereka dalam menyelesaikan tugas. Namun, perusahaan perlu memberi perhatian lebih pada aspek kendali terhadap kondisi pekerjaan yang memiliki nilai terendah, di mana sebagian karyawan merasa beban kerja belum sepenuhnya dapat dikendalikan dengan merata. Evaluasi pembagian tugas, penyesuaian target,

serta peningkatan dukungan operasional penting dilakukan agar beban kerja lebih seimbang dan tekanan kerja dapat berkurang.

- c) Disarankan kepada PT XYZ untuk mempertahankan dan terus meningkatkan kondisi kerja yang bisa menjaga energi karyawan tetap baik selama bekerja. Namun, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap aspek semangat kerja harian, yang menjadi indikator dengan nilai terendah. Untuk meningkatkan hal tersebut, PT XYZ dapat memperkuat dukungan manajerial, menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan, serta menyediakan program pengembangan diri yang mendorong motivasi karyawan. Dengan langkah ini, perusahaan dapat meningkatkan konsistensi semangat karyawan sekaligus memperkuat tingkat *employee engagement* secara keseluruhan.