

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada petugas keamanan PT XYZ, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan koefisien pengaruh sebesar 0.623. Lingkungan Kerja juga terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai koefisien 0.336. Sebaliknya, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan koefisien -0.122 . Selain itu, hasil uji mediasi menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* maupun pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*, yang ditunjukkan oleh nilai VAF masing-masing hanya 7,7% untuk beban kerja dan 16,8% untuk lingkungan kerja, berada di bawah batas minimal 20%. Dengan demikian, hubungan yang terjadi bersifat langsung tanpa peran mediasi Kepuasan Kerja.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk interpretasi hasil maupun pengembangan penelitian selanjutnya. Pertama, jumlah responden yang digunakan hanya sebanyak 40 petugas keamanan, sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara lebih luas pada seluruh petugas keamanan di unit atau perusahaan lain yang memiliki karakteristik berbeda. Kedua, penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja, sementara faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi *Turnover Intention* namun tidak dimasukkan ke dalam model. Terakhir, proses pengumpulan data memerlukan waktu yang cukup lama karena para petugas keamanan memiliki jadwal kerja yang padat dan sistem shift yang berbeda, sehingga peneliti tidak dapat mengumpulkan seluruh kuesioner dalam satu waktu.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT XYZ memungkinkan untuk memberikan rekomendasi sebagai berikut :

1. Saran Teoritis

Untuk memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* pada petugas keamanan, penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel lain di luar Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja. Variabel seperti kompensasi, stres kerja, *employee engagement*, keselamatan kerja, serta *job insecurity* berpotensi memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai *turnover* pada petugas keamanan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek dari proyek keamanan yang berbeda atau lokasi penugasan lainnya, serta menambah jumlah sampel agar variasi konteks lebih luas dan hasil penelitian dapat digeneralisasikan dengan lebih baik. Dengan memasukkan variasi konteks dan variabel tambahan, penelitian akan mampu menangkap interaksi antar faktor secara lebih komprehensif sekaligus meningkatkan validitas eksternal model.

2. Saran Praktis

- a. PT XYZ perlu mengelola beban kerja petugas keamanan secara lebih seimbang melalui evaluasi berkala terhadap jumlah personel per shift, pembagian tugas, serta intensitas aktivitas harian. Perusahaan dapat melakukan penyesuaian distribusi tugas pada pos-pos yang memiliki mobilitas tinggi dan risiko lebih besar. Selain itu, pelatihan keterampilan operasional dan manajemen waktu dapat membantu petugas bekerja lebih efisien. Dengan pengelolaan beban kerja yang optimal, risiko kelelahan fisik maupun mental dapat ditekan sehingga mengurangi niat petugas untuk meninggalkan pekerjaan.
- b. Perusahaan perlu memberikan perhatian serius pada peningkatan kondisi lingkungan kerja, terutama fasilitas pos jaga dan peralatan keamanan. Hal ini dapat dilakukan dengan penyediaan fasilitas dasar yang memadai, serta memastikan alat kerja selalu dalam kondisi layak pakai. Selain itu,

perusahaan dapat mempertahankan hubungan kerja yang harmonis melalui kegiatan komunikasi dan koordinasi rutin antara atasan dan anggota. Lingkungan kerja yang lebih nyaman, aman, dan juga suportif akan berpengaruh langsung pada penurunan *turnover intention*.

- c. Meskipun Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dalam penelitian ini, perusahaan tetap disarankan memperhatikan aspek-aspek pembentuk kepuasan kerja, seperti pemberian pelatihan, aktivitas pembinaan, serta peningkatan hubungan antar rekan kerja. PT XYZ dapat mengadakan pertemuan evaluasi berkala, sesi umpan balik, atau kegiatan tim untuk memperkuat komunikasi dan dukungan sosial dalam tim keamanan. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kenyamanan kerja, tetapi juga mendukung performa petugas dalam jangka panjang.