

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hal ini dimungkinkan untuk mencapai kesimpulan ini secara eksperimental berdasarkan pengolahan data statistik, deskripsi, dan perdebatan yang telah dirinci dalam bab-bab sebelumnya. Kesimpulan ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan dan diturunkan darinya. Oleh karena itu, peneliti sampai pada kesimpulan bahwa:

1. Beban kerja (X1) dan *turnover intention* (Y) sebesar t-hitung 9,162 > nilai t-tabel 1,974. Hasil ini dapat diartikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, artinya bahwa ketika beban kerja pada karyawan itu meningkat maka *turnover intention* karyawan akan mengalami peningkatan.
2. *Job insecurity* (X2) dan *Turnover Intention* (Y) sebesar t-hitung 4,777 > t-tabel 1,974. Hasil ini dapat diartikan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, artinya bahwa ketika *job insecurity* pada karyawan itu meningkat maka *turnover intention* karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara Beban kerja (X1) dan *job insecurity* (X2) terhadap *Turnover intention* (Y). hal tersebut didasarkan pada nilai F-hitung > F-tabel yaitu 90,682 > 3,049. Oleh karena itu, beban kerja dan *job insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*. *Turnover intention* pada karyawan industry retail mall of indonesia tergolong tinggi. Perusahaan juga harus tetap memperhatikan *turnover intention* dari karyawannya karena hampir seperempat dari karyawannya memiliki niatan untuk keluar dari perusahaan. Ini terjadi karena adanya perasaan *job insecurity* dan beban kerja yang tinggi pada karyawan. Sehingga memunculkan *turnover intention* pada sebagian karyawan. a karyawan industry retail di mall of of indonesia.

5.2 Implikasi dan Saran

5.2.1 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian variabel beban kerja (X1) dan job insecurity (X2) pada karyawan penjualan industry retail di Mall of Indonesia. Disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja dan job insecurity yang di rasakan pada karyawan maka akan menaikkan tingkat turnover intention. Karena itu, kita dapat mengatakan bahwa temuan penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang awalnya ditawarkan.

1. Pada variabel Turnover intention (Y) terlihat bahwa indikator tertinggi dengan nilai sebesar 68,9% yaitu pada dimensi pikiran untuk keluar dengan pernyataan skor tertinggi yaitu 58,5% pada saya sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan apabila pekerjaan dari waktu ke waktu jika tidak ada peningkatan gaji. hal ini dipengaruhi oleh timbal balik yang diberikan perusahaan pada karyawan. Artinya, dalam skenario ini, perusahaan memiliki kemampuan untuk menerapkan sistem penilaian kinerja karyawan agar dapat mengeluarkan penghargaan atau ungkapan terima kasih kepada pekerja yang berkinerja sangat baik. oleh organisasi, yaitu berupa kesempatan promosi, sehingga karyawan tidak merasa ingin keluar dari perusahaan jika mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik

2. Pada variabel Beban kerja (X1) terlihat bahwa indikator tertinggi dengan nilai sebesar 46,1% yaitu pada dimensi kedua yaitu jam kerja dengan pernyataan skor tertinggi yaitu 49,1 pada disaat jam istirahat saya masih menyelesaikan pekerjaan. Artinya dalam hal ini perusahaan seharusnya menerapkan peraturan yang tegas tentang waktu bekerja produktif dan istirahat serta mengalokasikan waktu dengan sesuai yang berlaku agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Selanjutnya, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kondisi tersebut agar karyawan tetap produktif dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, perusahaan harus memperhatikan gaji karyawan diberikan sesuai dengan beban kerja

karyawan agar karyawan tidak ada niat untuk berpindah tempat kerja dan setia terhadap perusahaan dalam meraih tujuan perusahaan.

3. Pada variabel *Job insecurity* (X2) terlihat bahwa indikator tertinggi dengan nilai sebesar 44,0% yaitu pada dimensi ke kelima ketidakberdayaan (*Powerlessness*) dengan pernyataan skor tertinggi yaitu 38,9% pada saya merasa tidak berdaya dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja. Artinya untuk karyawan merasa aman perusahaan haruslah membuat lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja. Selain itu, atasan harus memiliki peran dalam memotivasi para karyawan yang merupakan peranan penting dalam perusahaan. Karyawan yang merasa diperhatikan dan termotivasi oleh atasan akan membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik, meningkatkan produktivitas karyawan serta memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

1.2.2 Saran

Atas dasar temuan penelitian tersebut, peneliti lain memiliki beberapa rekomendasi yang dapat dibuat, antara lain sebagai berikut::

- 1) Pada variabel *Turnover Intention* terdapat beberapa permasalahan yaitu:
 - a. Pada dimensi memikirkan untuk keluar memiliki rata-rata presentase jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju ialah 31,2 % atau terbilang rendah. Oleh karena itu dimensi memikirkan untuk keluar menunjukkan karyawan setuju seringkali berfikirir untuk keluar dari perusahaan serta mencari pekerjaan baru. Terutama pada indikator seringkali berfikir untuk meninggalkan perusahaan, dengan jumlah rata-rata skor presentase sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS) sebesar 31%. Oleh karena itu perusahaan dalam hal ini harus melakukan pencegahan dengan mengantisipasi faktor-faktor yang membuat karyawan berfikiran untuk keluar dari perusahaan.
 - b. Pada dimensi pencarian alternative pekerjaan memiliki rata-rata presentase jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju ialah 32 %

atau terbilang rendah. Oleh karena itu dimensi pencarian alternative pekerjaan menunjukkan karyawan setuju seringkali berfikir untuk mencari lowongan pekerjaan baru dan mencari perusahaan yang lebih baik. Terutama pada indikator mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain dengan jumlah rata-rata skor presentase sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS) sebesar 32%. Oleh karena itu perusahaan dalam hal ini harus meningkatkan kondisi lingkungan pekerjaan agar mendukung karyawan dalam bekerja. Selain itu, pemberian bonus jika mencapai target sangat diperlukan sebagai reward bagi karyawan atas pencapaian saat bekerja.

c. Pada dimensi niat untuk keluar memiliki rata-rata presentase jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju ialah 30 % atau terbilang rendah. Oleh karena itu dimensi niat untuk keluar menunjukkan karyawan setuju sudah memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan dan perusahaannya saat ini. Terutama pada indikator berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan karena merasa tidak akan mendapat promosi kedepannya dengan jumlah rata-rata skor presentase sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS) sebesar 30%. Oleh karena itu perusahaan dalam hal ini harus memikirkan jenjang karir karyawan dengan pertimbangan kinerja kerja atau pencapaian target setiap karyawan dan berkesempatan mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan.

2) Pada variabel beban kerja terdapat beberapa permasalahan yaitu:

a. Pada dimensi deskripsi pekerjaan memiliki rata-rata presentase jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju ialah 39 % atau terbilang rendah. Oleh karena itu dimensi deskripsi pekerjaan menunjukkan deskripsi pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Terutama pada indikator mengerjakan pekerjaan yang sama dengan jumlah rata-rata skor presentase sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS) sebesar 40%. Oleh karena itu perusahaan dalam hal ini

sebaiknya memberikan pembagian pekerjaan yang berbeda pada setiap karyawan disetiap harinya agar ada variasi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

b. Pada dimensi jam kerja memiliki rata-rata presentase jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju ialah 36 % atau terbilang rendah. Oleh karena itu dimensi jam kerja menunjukkan jam kerja sangat berpengaruh didalam mengerjakan pekerjaan yaitu kesesuaian dengan tugas yang diberikan dengan pengerjaannya. Terutama pada indikator Tidak cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah rata-rata skor presentase sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS) sebesar 40%. Oleh karena itu perusahaan dalam hal ini harus memikirkan keseimbangan antara jam kerja yaitu 8 jam sehari dan pekerjaan yang diberikan pada karyawan. Agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang maksimal dan menghasilkan kinerja kerja yang tinggi.

3) Pada variabel *job insecurity* terdapat beberapa permasalahan yaitu:

a. Pada dimensi arti penting aspek kerja memiliki rata-rata presentase jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju ialah 40 % atau terbilang rendah. Oleh karena itu dimensi arti penting aspek kerja menunjukkan arti pekerjaan itu sendiri bagi karyawan sangat penting dan harus dimiliki oleh karyawan yang bekerja karena dapat mempengaruhi hasil pekerjaan. Jika pekerjaan tidak memiliki arti bagi karyawan maka pekerjaan akan dilakukan tidak maksimal. Terutama pada indikator promosi dalam waktu dekat dengan jumlah rata-rata skor presentase sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS) sebesar 40%. Oleh karena itu perusahaan dalam hal ini sebaiknya memikirkan jenjang karir karyawan yang sedang aktif bekerja di perusahaan agar karyawan tidak perlu merasa khawatir akan masa depannya.

b. Pada dimensi kemungkinan perubahan negative pada aspek kerja memiliki rata-rata presentase jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak

setuju ialah 46 % atau terbilang rendah. Oleh karena itu dimensi perubahan negative pada aspek kerja menunjukkan karyawan memiliki banyak kekhawatiran dalam berkerja salah satunya terancam terjadinya pengurangan kompensasi atau gaji dengan beberapa alasan seperti ganti rugi atas kesalahan saat bekerja dan sebagainya. Terutama pada indikator terancam berada pada level yang sama dengan jumlah rata-rata skor presentase sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS) sebesar 48%. Oleh karena itu perusahaan dalam hal ini sebaiknya membuat kebijakan atau peraturan yang jelas tentang pengurangan kompensasi atau gaji dan memberikan detail yang jelas dan keterangan pada karyawan tersebut.

c. Pada dimensi arti penting keseluruhan kerja memiliki rata-rata presentase jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju ialah 47 % atau terbilang rendah. Oleh karena itu dimensi arti penting keseluruhan kerja menunjukkan arti keseluruhan pekerjaan itu sendiri bagi karyawan sangat penting dan harus dimiliki oleh karyawan yang bekerja karena dapat mempengaruhi hasil pekerjaan yang dikerjakan. Jika pekerjaan tidak memiliki arti penting bagi karyawan maka pekerjaan akan dilakukan tidak maksimal. Terutama pada indikator khawatir kehilangan pekerjaan akan mempengaruhi harkat dan martabat dengan jumlah rata-rata skor presentase sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS) sebesar 48%. Oleh karena itu perusahaan dalam hal ini sebaiknya memberikan jaminan pada karyawan yang sedang bekerja. Misalnya dengan memperpanjang kontrak kerja hingga 5 tahun kedepan agar karyawan merasa aman dalam bekerja.

d. Pada dimensi kemungkinan perubahan negative pada keseluruhan aspek kerja memiliki rata-rata presentase jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju ialah 48 % atau terbilang rendah. Oleh karena itu dimensi perubahan negative pada keseluruhan aspek kerja menunjukkan karyawan memiliki banyak kekhawatiran dalam berkerja salah satunya

terancam merasa terancam jika kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal perusahaan. Terutama pada indikator khawatir akan dipecat jika melanggar peraturan perusahaan dengan jumlah rata-rata skor presentase sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS) sebesar 48%. Oleh karena itu perusahaan dalam hal ini sebaiknya membuat kebijakan atau peraturan yang jelas didalam lingkungan kerja dan menetapkan SOP perusahaan. selain itu, pemberian sanksi yang sesuai dengan kesalahan yang dibuat dan jangan asal memecat karyawan apabila kesalahan yang dibuat sepele.

e. Pada dimensi ketidakberdayaan (*powerlessness*) memiliki rata-rata presentase jawaban tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju ialah 44 % atau terbilang rendah. Oleh karena itu ketidakberdayaan menunjukkan karyawan yang bekerja di industri retail ini merasa tidakberdaya dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja Terutama pada indikator tidakberdaya terhadap peraturan perusahaan yang cukup memberatkan dengan jumlah rata-rata skor presentase sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS) sebesar 48%. Oleh karena itu perusahaan dalam hal ini sebaiknya memberikan peraturan yang sesuai dengan keadaan di lapangan sehingga tidak memberatkan karyawan dan karyawan tidak mempunyai kekhawatiran dalam bekerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Sebagai akibat dari keterlibatan peneliti dalam proses pelaksanaan penelitian ini, mereka mengalami sejumlah keterbatasan, yang berarti ada beberapa faktor yang dapat lebih diperhatikan oleh peneliti selanjutnya untuk lebih menyempurnakan penelitiannya. Hal ini diperlukan karena penelitian saat ini sendiri tentunya memiliki kekurangan yang perlu dibenahi pada penelitian-penelitian selanjutnya. Antara lain, penelitian ini memang memiliki kekurangan.:

1. Fakta bahwa penelitian ini dilakukan pada masa pandemi influenza menyebabkan kurangnya informasi yang dikumpulkan langsung oleh peneliti tentang subjek penelitian. Hal ini berdampak pada data dan informasi yang dikumpulkan, keduanya di bawah ideal, dan akan digunakan dalam analisis permasalahan yang muncul.
2. Selama proses pengumpulan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner tidak selalu secara akurat mencerminkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini disebabkan karena setiap responden memiliki pemikiran, tanggapan, dan pemahaman yang unik, di samping faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi pengisian pendapat responden dalam kuesioner. Akibatnya, mungkin ada beberapa perbedaan dalam temuan penelitian karena ini.

5.4 Rekomendasi Untuk Penelitian Selanjutnya

Setelah penjelasan temuan yang mengarah pada kesimpulan, peneliti menawarkan beberapa saran, yang masing-masing dapat dipertimbangkan dalam penelitian lebih lanjut, dan mereka termasuk::

1. Mengingat keterbatasan penelitian yang dilakukan di tengah wabah Covid-19 yang mengakibatkan kurangnya informasi yang dikumpulkan oleh peneliti, diharapkan penelitian selanjutnya dapat mencari lebih banyak informasi. data yang terkait dengan masalah yang muncul.
2. Penelitian ini dapat dilakukan sekali lagi dengan variabel bebas dan variabel bebas di tempat/objek penelitian yang baru, atau dapat juga dilakukan dengan faktor lain yang sejalan dengan kesulitan yang muncul pada objek penelitian.