

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menganalisis data penelitian mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover intention* pada PT Atoz Mega Indonesia”. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi kepuasan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention pada PT Atoz Mega Indonesia
 - a. Rendahnya kepuasan kerja yang terjadi pada PT Atoz Mega Indonesia, karena rekan kerja tidak saling mendukung dan kurangnya keakraban yang dijalin antar sesama karyawan, lalu perilaku ketidakadilan yang dilakukan atasan kepada karyawannya, ketidakjelasan jenjang karir sehingga karyawan hanya akan berada pada posisi yang sama, dan yang terakhir rendahnya kepuasan kerja karena gaji karyawan beberapa dibawah gaji UMR yang ditetapkan.
 - b. Beban kerja yang tinggi yang terjadi pada PT Atoz Mega Indonesia, karena ukuran beban kerja tinggi pada *temporal demand* dan *frustration* karena banyaknya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, dan tingginya

resiko pekerjaan membuat karyawan merasa tidak aman dan cemas. Hal tersebut belum dikelola dengan baik sehingga membuat karyawan dapat menimbulkan kecemasan, frustrasi, sehingga karyawan berfikir untuk keluar dari perusahaan.

- c. *Turnover Intention* yang tinggi yang terjadi pada PT Atoz Mega Indonesia, karena rendahnya ketidakpuasan dan beban kerja yang tinggi yang membuat karyawan sering mencari informasi pekerjaan lain yang lebih baik, karyawan mengabaikan pekerjaan penting karena menganggap akan segera keluar dari perusahaan.

2. kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Atoz Mega Indonesia. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan semakin rendah tingkat *turnover intention*.
3. Beban Kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Atoz Mega Indonesia. Artinya semakin tinggi beban kerja karyawan semakin tinggi tingkat *turnover intention*

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, berikut dikemukakan beberapa saran yang dianggap relevan:

5.2.1 Saran-Saran Untuk PT Atoz Mega Indonesia

Berdasarkan uraian tentang kesimpulan di atas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja dari para karyawannya agar hal yang membuat karyawan tidak puas tidak terjadi.
 - a. Perusahaan selayaknya memberikan gaji sesuai dengan upah minimum regional (UMR), UMR kota Bekasi sebesar Rp. 3.900.000.
 - b. Menciptakan lingkungan kerja yang baik agar terciptanya hubungan yang harmonis antar karyawan dengan mengadakan *family gathering* setiap satu tahun sekali.
 - c. Membuat standar penilaian kinerja karyawan sehingga atasan adil memperlakukan karyawannya

sesuai dengan potensi dan kompetensi yang karyawan kerjakan.

- d. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik sesuai dengan standar penilaian kerja karyawan seperti mengadakan program “*employee of the month*” karyawan yang memiliki nilai paling tinggi atau yang paling terbaik setiap bulannya diberikan penghargaan berupa pujian atau tambahan mungkin sebesar Rp. 100.000-300.000.

2. Perusahaan harus memperhatikan beban kerja karyawannya agar tidak terjadinya kelebihan beban kerja yang membuat karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan:

- a. Perusahaan harus membuat jadwal yang sesuai untuk karyawan, menentukan jumlah lembur dalam waktu sebulan, karyawan lembur hanya empat kali dalam sebulan, sehingga karyawan tidak kelebihan jam kerja dan mengalami kelelahan.
- b. Perusahaan harus memberikan dukungan kepada karyawan ketika karyawan belum berhasil mencapai tujuan atau target perusahaan. Dukungan berupa pernyataan dukungan yang di lontarkan karyawan,

menanyakan apa yang sulit dan memberikan solusi.

Karena dukungan sangat diperlukan untuk agar tetap mampu menjalani beban kerja yang berat.

- c. Perusahaan harus memberikan kenyamanan dan memberikan fasilitas dan kebutuhan yang layak untuk karyawannya, dengan memenuhi alat-alat keselamatan karyawan, mengganti alat-alat keselamatan karyawan jika sudah rusak atau tidak layak pakai.
3. Perusahaan harus menurunkan tingkat *turnover intention* dengan cara memperhatikan kepuasan kerja dan beban kerja karyawan. Memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan.