

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Setelah menguji dan menganalisis data penelitian mengenai “Pengaruh kepuasan kerja, motivasi karyawan dan beban kerja terhadap *Turnover Intention CV Mitra Tanindo*”. Maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Deskripsi Kepuasan kerja, Motivasi Karyawan dan beban kerja terhadap *turnover intention CV Mitra Tanindo*, dapat ditarik kesimpulan berdasarkan analisis deskriptif adalah:
  - a. Rendahnya kepuasan kerja yang ada pada CV Mitra Tanindo, karena Mekanisme promosi yang dilakukan oleh perusahaan dianggap kurang baik atau tidak adil sehingga hanya karyawan tertentu yang boleh mengikuti promosi, Perilaku yang dilakukan atasan kepada karyawan dimana karyawan merasa atasan kurang memperhatikan karyawan, Rekan kerja yang tidak saling mendukung dan kurangnya keakraban yang dijalin antar sesama karyawan.
  - b. Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan CV Mitra Tanindo, karena karyawan merasa fasilitas yang ada diperusahaan belum memadai dalam menunjang pekerjaan, selanjutnya gaji dan tunjangan yang

diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka kerjakan sehingga karyawan merasa kurang termotivasi.

- c. Beban kerja yang dirasakan karyawan CV Mitra tanindo dalam kategori berlebih, karena pekerjaan yang ada terlalu berlebih atau banyak sehingga membuat karyawan mudah sakit, waktu bekerja yang terlalu lama yang dirasakan oleh karyawan dan kurangnya pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan membuat karyawan merasa pekerjaannya monoton.
  - d. *Turnover* Karyawan yang ada di CV Mitra Tanindo dalam kategori tinggi, karena rendahnya kepuasan, motivasi kerja dan beban kerja yang berlebih membuat karyawan berpikir untuk berpindah perusahaan, aktif mencari lowongan pekerjaan lain dan segera meninggalkan perusahaan ketika mendapatkan perusahaan yang lebih baik.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention* CV Mitra Tanindo, yang artinya Jika kepuasan kerja tinggi maka *turnover intention* rendah begitupun sebaliknya. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja yang rendah dapat dilihat dari Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif tertinggi jawaban responden dalam skor tidak setuju dengan presentase 73,1% bahwa mayoritas karyawan merasa tidak setuju dengan proses pemilihan promosi. Sedangkan hasil terendah jawaban responden dalam skor tidak setuju dengan presentase 53,2% bahwa sebagian karyawan merasa pekerjaannya tidak menarik.

3. Motivasi Karyawan memiliki pengaruh Negative dan signifikan terhadap *turnover intention* CV Mitra Tanindo. Jika Motivasi karyawan tinggi maka tingkat turnover akan rendah begitupun sebaliknya. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil jawaban responden dalam skor tidak setuju dengan nilai 62,8%. Dimana mayoritas karyawan merasa bahwa Tunjangan yang didapat tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
4. Beban Kerja memiliki pengaruh Positive dan signifikan terhadap *turnover intention* CV Mitra Tanindo. Jika beban kerja berlebih maka tingkat *turnoverpun* akan naik, begitupun sebaliknya. Dimana mayoritas responden sebesar 89,1% merasa, bahwa pekerjaan yang berlebih membuat karyawan mudah sakit. Dan 92,4% responden merasa bahwa waktu bekerja terlalu lama.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, peneliti dapat memberikan beberapa saran yaitu, sebagai berikut :

### **5.2.1 Saran untuk peneliti selanjutnya**

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas lain yang mendukung variabel *turnover intention* antara lain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, stress kerja, disiplin kerja dan komitmen kerja dengan objek penelitian yang sama atau menggunakan variabel yang sama namun dengan objek penelitian yang berbeda.

- b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama, atau demham variabel yang berbeda tetapi objek/tempat penelitian yang sama.

### 5.2.2 Saran untuk CV Mitra Tanindo:

- a. Pada variabel kepuasan kerja terhadap turnover intention, saran yang dapat diberikan pertama yaitu : perusahaan sebaiknya memperbaiki alur promosi yang ada diperusahaan, agar setiap karyawan memiliki hak mengikuti promosi yang ada. Kedua, atasan dalam perusahaan sebaiknya memberikan apresiasi dan perhatian-perhatian lebih terhadap pekerjaan karyawannya, supaya karyawan merasa lebih dihargai. Ketiga, perusahaan memberikan suasana kerja yang baik, kondusif, agar dapat mempererat hubungan antar karyawan, sehingga karyawan dapat saling membantu ketika di perusahaan.
- b. Pada variabel motivasi karyawan terhadap *turnover intention*, saran yang dapat diberikan adalah: yang pertama memberikan tunjangan untuk karyawan seperti tunjangan kinerja, agar karyawan yang memiliki kinerja bagus lebih merasa puas kedepannya dikarenakan tunjangan tersebut, selanjutnya memperbaiki dan Menambah fasilitas yang ada di perusahaan, guna mempermudah kerja karyawan, ketiga, menaikkan gaji yang ada sesuai dengan UMK yang berlaku, dikarenakan masih ada beberapa karyawan yang belum mencapai umk.

- c. Pada Variabel Beban kerja terhadap *turnover intention*, saran yang dapat diberikan yaitu pertama: mengurangi jam kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Departemen Tenaga Kerja Indonesia (Depnaker). Selanjutnya mengurangi beban kerja karyawan, agar karyawan tidak merasa terlalu berat dengan pekerjaannya, selanjutnya menambah pelatihan kepada karyawan, agar karyawan tidak merasa monoton dalam pekerjaannya.
- d. Pada variabel *turnover intention* , saran yang dapat peneliti berikan yang adalah : Perusahaan dapat meminimalisir masalah tentang kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain dan pikiran karyawan untuk berpindah kerja dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti menciptakan suasana kerja yang saling mendukung, menaikkan gaji karyawan sebesar 10% atau menaikkan gaji karyawan yang belum mencapai UMK agar sesuai dengan UMK, atasan memberikan perintah yang mudah dimengerti oleh bawahan dan juga meningkatkan komitmen organisasi seperti membuat karyawan nyaman berada diperusahaan tersebut sehingga karyawan memiliki keinginan dari dalam dirinya sendiri untuk bertahan pada perusahaan tersebut karena kewajiban dia sebagai karyawan.