

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions*) pada karyawan di PT Sentul Golf Utama, dan pengolahan statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa keinginan berpindah (*turnover intentions*) pada karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 45,86% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
2. Berdasarkan uji koefisien korelasi maka hasil perhitungan koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intentions*) menghasilkan  $r_{xy}$  sebesar -0,677. Ini menunjukkan  $r_{xy} < 0$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intentions*) pada karyawan.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dari 2 indikator pada variabel lingkungan kerja, indikator yang paling berpengaruh adalah lingkungan kerja non fisik. Dan dari 2 indikator pada variabel keinginan berpindah (*turnover intentions*), indikator yang paling berpengaruh adalah mencari alternatif pekerjaan lain.

4. Berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat hubungan negatif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intentions*) dengan nilai menghasilkan  $F_{hitung} 73,69 > F_{tabel} 3,96$ . Artinya, semakin baik lingkungan kerja karyawan maka tingkat keinginan berpindah (*turnover intentions*) akan semakin rendah. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat keinginan berpindah (*turnover intentions*).
5. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intentions*) dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-8,58 < -t_{tabel}$  sebesar  $-1,67$  karena  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ . Artinya, terdapat hubungan negatif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intentions*). Jika lingkungan kerja tinggi maka keinginan berpindah (*turnover intentions*) rendah. Namun bila lingkungan kerja rendah maka keinginan berpindah (*turnover intentions*) tinggi.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh negatif antara lingkungan kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intentions*) pada karyawan di PT Sentul Golf Utama. Dari hasil penelitian tersebut, maka diperoleh implikasi yang menunjukkan peranan lingkungan kerja baik akan menurunkan tingkat keinginan berpindah (*turnover intentions*) pada karyawan. Lingkungan kerja

yang baik dan kondusif akan menurunkan tingkat keinginan berpindah (*turnover intentions*) pada karyawan.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah untuk menurunkan tingkat keinginan berpindah (*turnover intentions*), maka perusahaan sebaiknya meningkatkan kualitas lingkungan kerja karyawan. Dengan membuat suasana lingkungan kerja yang dapat memberikan kenyamanan untuk para karyawannya agar karyawan merasa betah bekerja di perusahaan.

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada indikator lingkungan kerja diperoleh nilai yang paling rendah adalah sub indikator fasilitas istirahat. Rendahnya fasilitas istirahat yang ada menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak nyaman dengan fasilitas istirahat yang diberikan perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari kurang kondusifnya fasilitas istirahat yang disediakan berupa kantin. Kantin yang tersedia tidak cukup bersih dan tidak tertata rapi, padahal seharusnya kantin dapat menjadi fasilitas yang dapat memanjakan karyawan ketika melepas penat dan lelah setelah bekerja. Dengan memperbaiki fasilitas istirahat yang ada akan membuat karyawan merasa nyaman dan *relax* dalam beristirahat, sehingga akan lebih siap untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan yang merasa nyaman dan betah dalam bekerja tentu akan menurunkan tingkat keinginan berpindah (*turnover intentions*).

Dan berdasarkan rata-rata hitung skor pada indikator lingkungan kerja diperoleh nilai yang paling tinggi adalah sub indikator bangunan tempat bekerja. Tingginya skor pada sub indikator bangunan tempat bekerja

menunjukkan bahwa karyawan merasa bangunan tempat mereka bekerja sudah memenuhi kebutuhan dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari karyawan yang sudah merasa aman dan nyaman bekerja didalam gedung tersebut.

Sedangkan rata-rata hitung skor pada indikator keinginan berpindah (*turnover intentions*) diperoleh nilai yang paling tinggi adalah mencari alternatif pekerjaan lain. Tingginya mencari alternatif pekerjaan lain menunjukkan bahwa banyak dari karyawan yang bekerja di PT Sentul Golf Utama merasa tidak nyaman bekerja pada perusahaan yang sekarang sehingga menginginkan dan berusaha untuk pekerjaan lain yang lebih baik dan menjanjikan di luar perusahaan tempat bekerja sekarang.

Tentu hal tersebut merupakan masalah bagi perusahaan PT Sentul Golf Utama karena karyawan merupakan tonggak utama berdirinya suatu perusahaan. jika banyak karyawan yang memutuskan untuk berpindah kerja maka ini akan menjadi masalah serius bagi perusahaan. Sehingga dengan adanya masalah tersebut sebaiknya perusahaan mampu memberikan kenyamanan untuk para karyawan dari berbagai aspek, terutama menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif agar karyawan betah bekerja di perusahaan sekarang. Karyawan yang merasa nyaman dan betah dalam bekerja maka akan menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover*) ke perusahaan lain yang dianggap lebih baik.

Dan rata-rata hitung skor pada indikator keinginan berpindah (*turnover intentions*) diperoleh nilai yang paling rendah adalah keinginan meninggalkan

perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa dari karyawan masih ingin bertahan diperusahaan tempat bekerja sekarang apapun kondisi yang terjadi pada perusahaan sekarang ini. Hal ini menunjukkan pula karyawan yang bekerja di PT Sentul Golf Utama sudah merasa nyaman, sehingga berpikir untuk tidak meninggalkan perusahaan.

Keinginan berpindah (*turnover intentions*) pada karyawan di PT Sentul Golf Utama tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja saja, tetapi masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Untuk itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intentions*). Namun penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intentions*) pada karyawan.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan implikasi penelitian maka peneliti memberikan saran:

1. Berdasarkan perhitungan skor dimensi pada variabel keinginan berpindah (*turnover intentions*), diperoleh skor indikator tertinggi adalah mencari alternatif pekerjaan lain, maka disarankan agar perusahaan dapat menciptakan suasana kerja dan lingkungan kerja yang kondusif yang dibutuhkan oleh karyawan seperti menambah ruang kerja untuk karyawan, memperbaiki fasilitas istirahat dan ibadah, mensortir peralatan kerja yang sudah tidak terpakai, serta memperbaiki peralatan kerja yang

sekiranya masih dapat diperbaiki, sehingga karyawan akan merasa nyaman dan tidak berfikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dinilai lebih baik.

2. Berdasarkan perhitungan skor indikator pada variabel lingkungan kerja, diperoleh skor indikator terendah adalah lingkungan kerja fisik dengan sub indikator fasilitas istirahat, dalam hal ini fasilitas yang dimaksud adalah kantin. Maka disarankan agar perusahaan mampu memperbaiki dan menciptakan fasilitas istirahat yang nyaman. Perusahaan disarankan untuk mampu memaksimalkan fasilitas istirahat yang ada dengan menjamin kebersihan, kerapihan dan keamanannya. Tujuannya adalah untuk mengefisienkan waktu istirahat karyawan agar dengan waktu yang relatif singkat karyawan dapat kembali mempersiapkan diri untuk melanjutkan pekerjaannya dengan stamina yang baik sehingga hasil kerjanya akan maksimal.
3. Dengan adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, kepada peneliti lain diharapkan untuk mengadakan penelitian sejenis lebih lanjut dengan mengambil wilayah penelitian yang lebih luas, sampel yang beragam dan menggunakan rancangan penelitian yang lebih kompleks sehingga dapat ditemukan hasil yang lebih optimal dan bisa digeneralisasikan pada wilayah yang lebih luas.