

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bahwa hasil pengujian secara parsial variabel konflik internal karyawan (X_1) diperoleh nilai t-hitung sebesar $1,997 > 1,99210$ (t tabel) dengan *sig.* $0,042 < 0,05$ atau lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05; maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel konflik internal karyawan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan.
2. Bahwa hasil pengujian secara parsial variabel beban kerja (X_2) diperoleh nilai t-hitung sebesar $7,151 > 1,99210$ (t tabel) dengan *sig.* $0,000 < 0,05$ atau lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05; maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel Beban Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan.
3. Bahwa hasil pengujian secara simultan variabel bebas konflik internal karyawan (X_1) dan beban kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat *turnover* karyawan (Y) sebesar 79,3% dan sisanya sebesar 20,7% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 IMPLIKASI MANAJERIAL

Beberapa saran yang dapat peneliti berikan terkait dengan hasil penelitian ini antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan Manajemen PT. Panorama JTB Tours Indonesia dapat menciptakan hubungan yang harmonis antar karyawan seperti dengan

mengadakan acara rutin *gathering* ataupun *outbond* untuk karyawan serta selalu memberikan rasa kenyamanan baik dari segi materi maupun non materi agar karyawan tetap merasa nyaman dalam bekerja sehingga meminimalisir terjadinya konflik antar karyawan dan para karyawan dapat selalu bertanggung jawab atas tugasnya masing-masing. Selain itu para pimpinan kantor cabang PT. Panorama JTB Tours Indonesia diharapkan lebih memaksimalkan fungsi *leadership* dalam memimpin karyawan dan bukan hanya sekedar mengejar target tetapi tanpa mengayomi karyawannya. Hal ini juga dilakukan untuk meminimalisir terjadinya konflik antar karyawan yang berkepanjangan. Dan tidak lupa diharapkan agar beban kerja pada PT. Panorama JTB Tours Indonesia agar lebih diperhatikan lagi sehingga faktor beban kerja yang selama ini membawa dampak negatif kepada kinerja karyawan akan otomatis dapat mencegah tingkat *turnover* yang tinggi pada waktu yang akan datang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis menyadari masih banyak kekurangan didalam penelitian ini maka penulis menyarankan untuk penelitian selanjutnya sebaiknya mengadakan pengembangan penelitian ini dengan menambah variabel-variabel selain konflik internal karyawan dan beban kerja untuk mempengaruhi *turnover*. Karena masih banyak faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan, stress kerja, kompensasi, dan lainnya yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan.

Demikian saran dari penulis yang bisa menjadi pertimbangan perusahaan dan peneliti selanjutnya guna mencegah terjadinya *turnover* karyawan.