

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berikut adalah kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan.

1. Pada penelitian ini telah didapatkan hasil bahwa tidak adanya hubungan antara *job demands* dan *turnover intention* pada perusahaan PT. Tiki JNE Cabang Bekasi. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang menyebutkan tidak adanya hubungan antar *job demands* dan *turnover intention* pada karyawan di PT. Tiki JNE Cabang Bekasi di terima, sedangkan hipotesis yang menyebutkan ada hubungan antar *job demands* dan *turnover intention* pada karyawan di PT. Tiki JNE Cabang Bekasi di tolak.
2. Dari data yang didapatkan bahwa pada variabel *job demands* berada pada kategori tinggi batas atas dan *turnover intention* berada pada kategori sedang batas bawah. Maka, dapat disimpulkan yang menyebabkan *turnover intention* bukan hanya karena tuntutan kerja yang terlalu tinggi, melainkan adanya indikasi faktor lain.
3. Dari data yang didapatkan aspek yang terdapat pada variabel *job demands* nilai rata-rata yang dimiliki pada aspek *emotional demands* menunjukkan angka yang paling tinggi, yang dapat disimpulkan karyawan pada bagian operasional berpendapat bahwa pekerjaannya saat ini menuntut secara emosional. Selain itu pada aspek *work overload* nilai rata-rata yang dimiliki menunjukkan angka yang cenderung rendah. Serta data pada variabel *turnover intention* nilai rata-rata yang dimiliki pada dimensi niat untuk mencari pekerjaan baru menunjukkan angka yang paling tinggi, hal ini dapat disimpulkan karyawan pada bagian operasional mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan baru. Selain itu pada

dimensi niat untuk mencari pekerjaan lain dan dimensi merencanakan untuk keluar menunjukkan nilai rata-rata yang cenderung rendah.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut:

5.2.1. Saran Praktis

Bagi pihak manajemen PT. Tiki JNE Cabang Bekasi diharapkan untuk memperhatikan kondisi para karyawan khususnya pada bagian operasional yang merupakan ujung tanduk dari perusahaan logistik, Seperti saat ingin membuat kebijakan harus melibatkan serta melihat kondisi pada bagian operasional agar tuntutan secara emosi tidak dalam kondisi mengkhawatirkan dan karyawan pun akan dapat bekerja dengan baik. Hal ini berdasarkan nilai rata-rata aspek *emosional demands* yang tinggi.

Bagi karyawan setiap peraturan yang dibuat adalah untuk menempatkan agar perusahaan berjalan pada koridornya. Jika terjadinya kondisi yang kurang menguntungkan agar tetap dalam kondisi yang positif terhadap perusahaan, serta melakukan negosiasi yang baik agar menemukan jalan tengah dari permasalahan yang ada, bukan untuk langsung meninggalkan perusahaan.

5.2.2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan peneliti serupa penulis menyarankan untuk melibatkan variabel lain seperti *job insecurity*, komitmen organisasi, dan *work engagement*. agar dapat melihat hubungan yang terdapat pada penelitian serupa baik pada variabel *job demands* maupun *turnover intention*.