

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **1.1 Kesimpulan**

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel, dimana penelitian ini terdapat 4 variabel yaitu variabel independen (Beban Kerja, Stres Kerja, dan lingkungan Kerja) dan variabel dependen (*Turnover Intention*). Jumlah sampel yang dibutuhkan pada penelitian ini yaitu jumlah populasi lebih kecil dibawah 100 dan peneliti berhasil mengumpulkan 60 responden karyawan PT. Sepulsa Teknologi Indonesia. Berdasarkan analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

##### **1. Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention***

Beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* sehingga karyawan tetap bertahan, karena adanya dukungan organisasi, jenjang karir yang jelas, dan Komunikasi dan partisipasi. Dengan mempertimbangkan faktor – faktor di atas, penting bagi organisasi untuk tidak hanya mengelola beban kerja secara efektif tetapi juga memperkuat faktor – faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan. Dengan demikian, kesimpulan bahwa beban kerja tidak selalu berdampak negatif terhadap turnover intention menyoroti kompleksitas dalam pengelolaan sumber daya manusia dan perlunya pendekatan yang holistik dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi karyawan.

## 2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* disebabkan adanya tekanan psikologis, tidak adanya keseimbangan kerja dan kehidupan, kualitas interaksi di tempat kerja yang buruk, performa kerja yang menurun. Jika perusahaan menyadari efek negatif stres kerja terhadap pekerja, perusahaan dapat mengambil tindakan untuk mengelola dan mengurangi stres di tempat kerja. Ini termasuk menyediakan sumber daya yang cukup, mendorong budaya kerja yang inklusif, dan mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Dalam jangka panjang, upaya ini dapat membantu menurunkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dan meningkatkan retensi karyawan.

## 3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karena adanya dukungan dan kepemimpinan, budaya organisasi yang sehat, Pengembangan karir dan peluang yang jelas, dan kepuasan kerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan, meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan, dan mengurangi keinginan untuk mengundurkan diri. Ini dapat meningkatkan retensi karyawan dan meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan.

## 4. Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention*.

Secara simultan, beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja memainkan peran krusial dalam mempengaruhi *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk pindah kerja.

## **1.2 Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dari hasil penelitian ini, yang sekaligus menjadi keterbatasan, yaitu dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Penelitian ini berfokus pada karyawan PT. Sepulsa Teknologi Indonesia yang berdomisili di Jakarta Selatan, yang memiliki rentang usia >20 tahun keatas dan memiliki pengalam bekerja >1 tahun keatas. Penelitian ini hanya memiliki 60 orang responden, sehingga masih belum mampu menggambarkan seluruh karyawan PT. Sepulsa Teknologi Indonesia.
2. Penelitian ini hanya melakukan pengkajian terhadap Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Turnover Intention*.
3. Kesimpulan hanya diambil dari hasil analisis data, maka diharapkan terdapat penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*, dengan subjek dan objek penelitian yang berbeda, metode penelitian yang berbeda dan lebih lengkap serta sampel yang lebih luas.

## **1.3 Saran**

Berdasarkan pada hasil analisis data, kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang ada, maka terdapat beberapa saran, sebagai berikut :

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja.

## 2. Bagi PT. Sepulsa Teknologi Indonesia

Evaluasi dan penyesuaian terhadap beban kerja yang diberikan, pengembangan karyawan, promosi keseimbangan kerja, komunikasi terbuka, fasilitas kerja yang cukup, dan pengakuan atau apresiasi sangat penting didalam suatu perusahaan, yang dimana ketika karyawan merasa *burnout* terhadap pekerjaan yang diberikan agar meminimalisir terjadinya tingkat *Turnover Intention* yang tinggi maka diperlukan beberapa hal agar karyawan merasa nyaman dan merasa diapresiasi. Penerapan tersebut secara konsisten dapat membantu perusahaan meminimalisir terjadinya beban kerja dan stres kerja sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

## 3. Bagi peneliti selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan pengembangan penelitian yang dapat dilakukan dengan menambahkan variabel independen yang mempengaruhi *Turnover Intention* dan dapat menambahkan variabel intervening dengan menggunakan faktor lainnya. Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian dengan sampel yang lebih banyak dan dapat menggunakan subjek beserta objek yang berbeda.