

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh dari beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Paragon *Technology And Innovation*. Dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai SPG PT. Paragon *Technology And Innovation*
- 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai SPG PT. Paragon *Technology And Innovation* penulis melakukan uji statistik frekuensi dan memperoleh data bahwa kepuasan kerja mendapatkan respon positif dari responden dan sebagian besar mengatakan setuju.
- 3) Beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai SPG PT. Paragon *Technology And Innovation*, dan kedua hal tersebut saling berkaitan satu dengan yang lain.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Jumlah responden yang hanya 70 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

- 2) Adanya kemampuan responden yang kurang dalam memahami pernyataan pada kuesioner dan juga kejujuran dalam mengisi kuesioner sehingga ada kemungkinan membuat hasilnya kurang akurat.
- 3) Penelitian ini hanya melakukan pengkajian terhadap beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada pegawai SPG. Sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti variabel lainnya yang belum diteliti dalam penelitian ini.

### 5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian hubungan beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada pegawai SPG PT. Paragon *Technology And Innovation* dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Beban kerja merupakan dimensi hubungan dengan atasan atau dengan rekan kerja yang dapat mempengaruhi pikiran untuk meninggalkan Perusahaan jika terlalu *over jobdesc* yang diberikan. Oleh sebab itu pihak manajemen Perusahaan dapat melakukan kegiatan seperti memotivasi karyawan dalam bentuk *reward* contohnya mengenakan insentif, mengadakan *gathering* untuk hiburan, lebih memperhatikan waktu kerja karyawan agar sesuai dengan prosedur yang berlaku. Dan untuk meningkatkan hubungan antar rekan kerja dengan membuat sebuah agenda *meeting* harian atau minimal mingguan untuk saling membantu atau menyelesaikan permasalahan atau mencari solusi dari

sebuah permasalahan dengan bersama-sama. Dengan hal itu diharapkan dapat memperbaiki hubungan dengan rekan kerja didalam Perusahaan.

2. Kepuasan kerja merupakan dimensi yang paling kuat karena itu pihak manajemen perusahaan dapat memfokuskan untuk melakukan evaluasi dengan pegawai terkait. Karena terdapat kurangnya komunikasi, adanya tekanan yang berlebihan dan interaksi antar sesama baik antara atasan dan bawahannya yang menimbulkan kesalahpahaman dan menyebabkan keadaan menjadi kurang nyaman. Maka pihak manajemen perusahaan harus lebih bisa memperhatikan pegawainya.
3. Bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian yang sejenis disarankan tidak hanya diteliti dari faktor beban kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi *turnover intention* tapi hendaknya dipertimbangkan juga faktor-faktor lain seperti stress kerja, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, insentif pegawai, *reward* pegawai dan kepemimpinan yang mempengaruhi tingkat *turnover intention*.