

BAB V SIMPULAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui pembuktian hipotesis dari permasalahan yang diangkat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* pada karyawan Mataram Sakti Kebumen, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima, artinya variable beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan Mataram Sakti Kebumen.
2. Pengujian hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima, artinya variable *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* yang tinggi akan meningkatkan terjadinya *turnover intention* karyawan Mataram Sakti Kebumen.
3. Pengujian hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian diterima, artinya variable lingkungan kerja non fisik (X3) berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja non fisik yang kurang baik akan meningkatkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan Mataram Sakti Kebumen.
4. Pengujian hipotesis keempat (H4) dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, *job insecurity* dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil bahwa beban

kerja *job insecurity* dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Mataram Sakti Kebumen.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk peneliti-peneliti selanjutnya. Keterbatasan-keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya membatasi beban kerja, *job insecurity* dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi *turnover intention*. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan topik yang sama tetapi perlu menambahkan faktor lain, karena dari hasil penelitian ini masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
2. Keterbatasan kemampuan penulis sehingga dalam penelitian ini masih kurang maksimal.
3. Penelitian ini juga mempunyai jumlah sampel dan responden yang kecil yaitu sebanyak 40. Hal tersebut dikarenakan jumlah karyawan pada PT. Yamaha Mataram Sakti Kebumen berjumlah 40 orang.

5.3 Implikasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan memberikan saran kepada pihak yang berwenang di

Mataram Sakti Kebumen untuk melakukan hal-hal berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Mataram Sakti Kebumen. Oleh karena itu perlu upaya untuk mempertahankan rendahnya beban kerja yang diberikan sehingga tidak dapat meningkatkan angka terjadinya *turnover intention* karyawan. Upaya untuk mengurangi beban kerja antara lain dengan meningkatkan keterampilan sales untuk menjual produk atau menawarkan produk kepada konsumen dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan, HRD memberikan motivasi kepada karyawannya agar mampu mengambil keputusan dengan cepat, serta HRD harus mampu menjaga perasaan karyawan supaya tidak timbul perasaan negatif akibat beban kerja yang ada dan karyawan dapat mencapai target dengan baik dan tidak ada rasa keinginan untuk berpindah tempat kerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya *job insecurity* mampu mempengaruhi *turnover intention* karyawan Mataram Sakti Kebumen. Oleh karena itu perlu upaya mengurangi adanya *job insecurity* antara lain yaitu karyawan maupun atasan harus mampu mengontrol perilaku mereka sendiri, atasan maupun karyawan harus mengetahui tanggung jawab masing-masing, dan harus mampu memperbaiki akses informasi dan kualitas komunikasi baik dengan

sesama karyawan maupun atasan dengan karyawan, karena komunikasi kerja antar karyawan maupun dengan atasan yang baik dapat memberikan pengaruh positif bagi kinerja karyawan dan dapat mengurangi terjadinya *turnover intention* pada karyawan.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya jika lingkungan kerja non fisik pada PT. Yamaha Mataram Sakti Kebumen buruk maka dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan Mataram Sakti Kebumen. Oleh karena itu perlu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja non fisik yang lebih baik lagi antara lain HRD harus memberikan perhatian dan dukungan serta menghargai karyawan, membangun kerjasama yang baik untuk mencapai target perusahaan, adanya kelancaran komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan. Hal ini dapat mengurangi angka terjadinya *turnover intention*.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, tentunya penelitian ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu peneliti akan memberikan saran bagi peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dengan demikian penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Clara Novel dan Nony Kezia

- Marchyta (2018) yang membuktikan bahwa beban kerja mempengaruhi *turnover intention*, beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja, kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention*, dan beban kerja mempengaruhi *turnover intention* melalui kepuasan kerja.
2. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Falga Bara Prima, Sukisno S. Riadi, Ariesta Heksarini (2018). Hasil pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa keresahan kerja memiliki pengaruh positif dan peningkatan signifikan pada intensi *turnover* karyawan Starbucks di Kalimantan Timur dan beban kerja memberikan efek positif dan signifikan dalam meningkatkan niat *turnover* karyawan Starbucks di Kalimantan Timur.
 3. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Tesi Riani, Made Surya Putra (2017) yang membuktikan bahwa stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.
 4. Hasil penelitian diperoleh bahwa pengaruh beban kerja, *job insecurity* dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara

bersama-sama terhadap *turnover intention*. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Clara Novel dan Nony Kezia Marchyta (2018), Falga Bara Prima, Sukisno S. Riadi, (2018), dan Ni Luh Tesi Riani, Made Surya Putra (2017) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, sedangkan *job insecurity* dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap *turnover intention*.