

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Divisi *Engineering* PT X Jakarta Timur", maka penulis dapat menarik kesimpulan yang didasarkan oleh analisis data sebagai berikut:

1. Penelitian ini membuktikan bahwa kondisi variabel beban kerja (X1) pada Divisi *Engineering* seluruh site PT X Jakarta Timur termasuk dalam kategori cukup. Disamping itu, variabel *turnover intention* (Y) karyawan dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja (X1) sebesar 0,335 atau 33,5%.
2. Penelitian ini membuktikan bahwa kondisi variabel pengembangan karir (X2) pada Divisi *Engineering* seluruh site PT X Jakarta Timur termasuk dalam kategori baik. Disamping itu, variabel *turnover intention* (Y) karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir (X2) sebesar 0,356 atau 35,6%.
3. Penelitian ini membuktikan bahwa kondisi variabel *turnover intention* (Y) karyawan pada Divisi *Engineering* seluruh site PT X Jakarta Timur termasuk dalam kategori cukup. Disamping itu, penelitian ini membuktikan adanya pengaruh secara simultan variabel beban kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y) karyawan.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut yang didasarkan oleh hasil penelitian, maka berikut saran serta masukan yang dapat penulis berikan untuk Divisi *Engineering* PT X Jakarta Timur:

1. Tingkat beban kerja secara keseluruhan di Divisi *Engineering* PT X Jakarta Timur selama ini tergolong cukup. Dalam artian, secara keseluruhan beban kerja yang diterima karyawan tidak melebihi kapasitas atau kemampuan dari karyawan tersebut. Meski demikian, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada dimensi tuntutan mental (*mental demand*) dan

tuntutan waktu (*temporal demand*) karena kedua dimensi tersebut memiliki rata-rata yang paling rendah dibandingkan dengan dimensi lainnya. Dari sisi karyawan, harus mengetahui sejauh mana batas kemampuan dalam mengerjakan tugas agar tidak terjadi *burn out*. Maka, karyawan dapat bekerja lebih optimal, baik dari segi tenaga maupun waktu. Dari sisi perusahaan, dapat mengevaluasi kembali waktu mengerjakan tugas yang diberikan kepada karyawan, seperti *deadline* tugas agar dapat lebih disesuaikan. Tujuannya agar kedepannya karyawan dapat memiliki waktu istirahat yang cukup untuk dirinya sendiri dan keluarga. Lalu, perusahaan dapat membuat jasa konsultasi kesehatan mental secara tetap. Dikarenakan mayoritas pekerja merasa beban mental yang dirasakan cukup tinggi dan seluruh responden bekerja jauh dari keluarga karena berada di *site*, maka akan lebih baik jika perusahaan dapat membuat program tersebut.

2. Tingkat pengembangan karir secara keseluruhan di Divisi *Engineering* PT X Jakarta Timur selama ini sudah tergolong baik. Baik secara keseluruhan hasil setiap dimensi sudah tergolong baik. Penulis berharap pengembangan karir yang selama ini dilakukan oleh Divisi *Engineering* dapat terus dipertahankan.
3. Tingkat *turnover intention* karyawan secara keseluruhan di Divisi *Engineering* PT X Jakarta Timur selama ini sudah tergolong cukup. Namun, perusahaan perlu memperhatikan bahwa karyawan tidak ragu menerima penawaran dari perusahaan lain atau jika menemukan peluang yang baik dan memilih keluar dari perusahaan. Untuk mencegah hal tersebut, perusahaan perlu melakukan beberapa hal agar membuat karyawan dapat bekerja lebih lama di perusahaan. Jika dikaitkan dengan variabel independen dalam penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat meninjau kembali keseimbangan antara waktu yang diberikan dalam pekerjaan dengan waktu istirahat para pekerja. Selain itu, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kembali akses pengembangan karir yang sudah ada agar memperkecil kemungkinan karyawan memilih untuk keluar dari perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abang, Rocky., Nursiani, N. P, & Fanggidae. (2018). *Journal of Management*. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang, 7(2), 225-246.
- Abdullah R B., Musa M., Zahari H., Rahman R., Khalid. (2012), “*The Effects of Teamwork towards Jobs satisfaction in Hotel Industry in Klang Valley, Malaysia*”. *International Journal of Bussines and Behavioral Sciences*, II (3), 8-19.
- Alfresia, V, P. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT. Kajima Indonesia) (Skripsi). Tersedia dari <https://eprints.uny.ac.id/43251/>
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Chang, C. (2008). Internal Marketing Practices and Employees Turnover Intentions in Leisure Hotels. *The Journal of Human Resource and Adult learning*, 4(2).
- Dessler, G. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia (terjemahan) Jilid 1 Edisi 10*, PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Dewi, Nur & Herianti, Sinta. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Departemen Produksi PT. XYZ Cikarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 6(2). 686-694. Diakses tanggal 26 Juli 2024 dari <https://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/viewFile/19813/7334>
- Dhania, Dhini Rama. 2010. Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Maria Kudus*, 1(1), pp: 15-23.

- Eko Putra, & Reno Silvia. (2022). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. SARI BUAH SAWIT (SBS) KINALI. *Journal of Social and Economics Research*, 4(1), 122-135. <https://doi.org/10.54783/jsr.v4i1.50>
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9<sup>th</sup> ed.) Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. (2001) *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia Edisi 2*, Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Harjanti, A. D. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. POS Indonesia Cabang Tasik Malaya*. Universitas Widyatama, Bandung.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prehallindo.
- Herdyana, Rizky. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. I, 1–67.
- Hoonakker, P, Carayon dan Korunka, (2013). *Horizons of Psychology. Using the Job-Demands-Resources model to predict turnover in the information technology work force– General effects and gender differences*, 51-65.
- Irvianti, Laksmi & Verina, Renno. (2015). *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta*. *Binus Business Review*. 6. 117. 10.21512/bbr.v6i1.995.

- Kasman, P. S. P., Ali, H. (2022). *Literature Review Factors Affecting Decision Making and Career Planning: Environment, Experience and Skill*. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(2), 219– 231.
- Kreitner, R. (2005). *Perilaku Organisasi = Organizational Behavior buku 1 / Robert Kreitner dan Angelo Kinicki; diterjemahkan oleh Erly Suandy (Ed.ke-5.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner R., Angelo Kinicki. (2013). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Kusrini, Elis. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Business Partner PT. Amarta Mikro Fintek Banyumas*.
- Marcella, Jessica., Ie, Mei. (2022). *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan*, 6 (1), 213-221.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Ponganan, A. (2019). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan*, 7(3).
- Pristianti, Putri (2015). *Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Intensi Turnover pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Interwork Indonesia Kabupaten*

Purbalingga. Diakses tanggal 16 Juli 2024 dari <https://repository.ump.ac.id/3397/>

Riani, Ni L. T., and Made S. Putra. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 6, no. 11, 2017.

Riduwan. (2005). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rusiadi, et al (2014), *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan: USU Press.

Sekaran, U., & Bougie. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (7<sup>th</sup> ed). Wiley.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.

Sembiring, T & Widodo, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. *Media Surya Produksi*, 12(1).

Siagian, SP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Siregar, Amran. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Pres.

Sunyoto, Danang. Susanti, Fatonah. Kalijaga, Magister. (2022). *Pengembangan Organisasi dan Karier Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.

Syahza, A. (2016). *Metodologi Penelitian*. UR Press Pekanbaru.

Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri (Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja)*. Surakarta: Harapan Press.

Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Diakses tanggal 2 Mei 2024 dari <https://peraturan.bpk.go.id/Details/149750/uu-no-11-tahun-2020>

Undang-Undang No.12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Depdagri dan Pemerintah Daerah. Diakses tanggal 29 April 2024 dari <https://peraturan.bpk.go.id/Details/39043/uu-no-12-tahun-2008>

Varshney, Deepanjana (2014). Impact of Self - Concept on Turnover Intention: An Empirical Study. *American International Journal of Contemporary Research*. Vol. 4, Num. 10, 87-96.

Yumna, A. B. A., & Setiawati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(5), 157–171. Retrieved from <https://journal.uii.ac.id/selma/article/view/26046>