

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya, terkait dengan *work pressure* dan *work overload* mempengaruhi adanya *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi di PT. Administrasi Medika, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) *Work Pressure* mampu memberikan kontribusi terhadap *Turnover Intention*. Diperlukan tatalaksana efektif dari manajemen perusahaan untuk mengelola tekanan kerja agar dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui pengorganisasian yang efektif dan efisien.
- 2) *Work Overload* mampu memberikan kontribusi terhadap *Turnover Intention*. Kelebihan beban kerja yang terus menerus di rasakan karyawan dapat mengakibatkan stress kerja, hal ini harus diminimalisir melalui mekanisme pengelolaan yang tepat guna menurunkan kondisi *burnout* yang dapat meningkatkan niat untuk berpindah kerja.
- 3) *Work Pressure* mampu memberikan kontribusi terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction*. Karyawan merasa puas dengan gaji dan kompensasi yang diterimanya menjadi motivasi untuk terus bekerja secara dinamis dan selalu berusaha untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.
- 4) *Work Overload* mampu memberikan kontribusi terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction*. Kepuasan karyawan atas *take home*

pay dapat mendorong karyawan untuk tetap bekerja secara maksimal dan merangsang motivasi untuk terus bekerja dengan baik, meningkatkan peluang sukses, dan akan berdampak positif pada kelangsungan bisnis perusahaan.

## **5.2 Saran**

Adapun saran yang dapat disampaikan oleh penulis terkait hasil penelitian yang dilakukan antara lain:

- 1) Melakukan analisis dampak implementasi tingginya produktivitas kerja yang terjadi, manajemen harus membuat metode efektif untuk menyeimbangkan produktivitas dan kepuasan kerja. Selanjutnya karyawan akan terus termotivasi dan memiliki engagement tinggi pada perusahaan.
- 2) Stress kerja tidak dapat dihindari, tetapi dapat di kelola. Manajemen perusahaan harus dapat membuat kebijakan terkait fleksibilitas kerja, working hours, remote work, dan memberikan peran dan dukungan aktif, sebagai evaluasi terhadap tingkat stress karyawan, dampak positif metode ini tentunya dapat memicu karyawan untuk meningkatkan kontribusi terhadap perusahaan.
- 3) Tujuan utama bekerja adalah untuk mendapatkan gaji dan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja, semakin baik income yang di terima berbanding lurus dengan kepuasan kerja, gaji, bonus, penghargaan dan promosi yang sesuai dengan kompetensi membuat karyawan

merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan yang merasa puas akan termotivasi untuk terus meningkatkan produktivitasnya. Secara langsung karyawan merasa terus ingin terlibat dan terikat dengan perusahaan, hal ini menumbuhkan rasa cinta terhadap perusahaan. Hal tersebut tentu dapat meminimalisir karyawan yang berpikir untuk mencari peluang pekerjaan yang baru dan menekan angka *turnover intention*.

- 4) Untuk penelitian mendatang, faktor internal lain dapat menjadi variabel yang menarik untuk diteliti seperti gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, gaji dan kompensasi, dan lain sebagainya. Faktor lingkungan external juga dapat menjadi variabel yang secara teori dan empiris telah banyak dilakukan dalam penilaikan kepuasan kerja serta niat untuk berpindah kerja. Faktor tersebut antara lain seperti kondisi ekonomi, kebijakan pemerintah, ketersediaan lapangan kerja, persaingan dunia industry, tren pasar kerja global dan lain sebagainya.