

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berikut ini adalah beberapa simpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian yang menggunakan pendekatan *Mix-Methods* yang menguji pengaruh konflik kerja, *work overload* dan *Job embeddedness* terhadap *Turnover intention* pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi:

1. Konflik kerja, memiliki tema tersendiri melalui analisis yang kuat dari ke-tiga informan menuju kepada komunikasi yang buruk sehingga hal tersebut dapat meningkatkan keasalah pahaman antar pegawai satu divisi atau lintas divisi serta pimpinan internal dan external yang berujung terjadinya *turnover intention* secara bertahap tetapi selalu ada. Karena, jika komunikasinya saja sudah terjadinya kesalahpahaman atau salah informasi maka membuat didalamnya tidak akan bisa melakukan performan kerja secara maksimal.
2. *Work overload*, tidak memiliki dukungan dengan *turnover intention* karena dapat disebabkan pegawai memiliki toleransi yang tinggi sehingga pegawai dapat mencegah hal ini secara langsung walaupun pegawai juga mengalami kelelahan fisik akibat beban yang berlebihan tanpa dukungan juga semakin lama akan membuat *burnout* itu semakin terjadi di jangka Panjang nantinya. Hal ini dapat di prediksi melalui wawancara yang dimana tema utama dari ke-tiga informan beban yang berlebih dapat menurunkan motivasi yang membuat niat untuk keluar itu adanya walaupun hanya sedikit demi sedikit tetapi selalu ada di setiap tahunnya.

3. *Job embeddedness*, Selaras dengan teori tetapi dalam pendalaman wawancara menunjukkan dengan hasil tema “keterikatan dengan pimpinan dan external” membuat rasa ingin keluar tinggi. Karena adanya faktor lain yang memperkuat yakni konflik kerja “komunikasi”, *work overload* “penambahan tugas yang diuntut sempurna tapi tidak ada reward”, jenjang karier yang tidak ada serta gaji yang sama dengan penugasan yang tidak seimbang, membuat rasa ingin berpindah tempat menjadi keputusan yang sangat tepat.
4. Moderasi lingkungan kerja, tidak dapat memoderasi konflik kerja dan *work overload* terhadap *turnover intention* dikarenakan konflik kerja bisa secara langsung mempengaruhi *turnover intention* begitupun dengan *work overload* tanpa harus diperkuat atau diperlemah dari lingkungan kerja, hal ini dapat diketahui melalui hasil dari kualitatif kepada ke-tiga informan yang menunjukkan lingkungan kerja tersebut bagaikan dari permasalahan suasana yang “toxic” dan drama yang terjadi di Intansi.

## 5.2. Saran

Berikut ini adalah beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan acuan bagi pihak perusahaan atau instansi dan peneliti selanjutnya berdasarkan hasil temuan penelitian ini:

Saran bagi Intansi AMN Surabaya:

1. AMN Surabaya bisa meningkatkan komunikasi secara internal dan satu arah melalui birokrasi struktural instansi yang dimana penyampain informasi kongkret berdasarkan kepala divisi atau manajer di atasnya

untuk menyampaikan kepada anggota dibawahnya masing-masing dengan arahan dari tingkat tertinggi, hal ini dapat mencegah terjadinya kesalahan pemahaman komunikasi yang di sebabkan tidak tersampikannya suatu informasi serta perlunya penegasan Batasan dari struktur itu sendiri, mengadakan agenda rapat pimpinan agar menjadi satu tujuan dan baru bisa melakukan penyampaian yang kongkret di saat melakukan rapat Bersama.

2. AMN Surabaya juga dapat memantau *work overload* melalui pelaporan tugas kepada masing-masing kepala divisi yang langsung diawasi dengan jajaran tertinggi serta adanya reward kecil bagi pegawai yang memiliki kinerja baik dan yang bisa bekerja, perbedaan gaji dengan jajaran tertinggi dan staf biasa, berani melakukan Tindakan pemecatan kepada pegawai yang tidak bisa bekerja, pembuat masalah dan dapat di jadikan evaluasi yang nantinya bisa melakukan *open recruitment* lebih baik Kembali.
3. Instansi juga dapat memperkuat dari sisi *job embeddedness* melalui program jejang karier atau promosi jabatan pegawai, membuat statistik untuk mencari pegawai *best employer* masing-masing divisi masa satu tahun dengan data atau ketentuan yang sudah di tentukan dengan tingkatan jabatan pegawai, penyesuaian gaji berbasis jabatan dan bonus berbasis kinerja sehingga tidak terjadinya kesamarataan yang menimpang. Pimpinan tertinggi juga dapat mampu memberikan rasa keamanan bagi para pegawainya jika terjadinya permasalahan atau ancaman pada pihak external atau pihak pegawai itu sendiri seperti mengaktifkannya Surat Peringatan hingga Pengeluaran.

4. Instansi juga dapat memperbaiki suasana lingkungan kerja secara keseluruhan yang menciptakan budaya yang sesuai dan tidak menormalisasikan penghinaan fisik atau pegawai yang merasa paling benar tetapi tidak bisa bekerja yang hanya bisa menyuruh seperti merasakan jadi pimpinan di suatu kelompok tentu membuat hal tersebut menjadi toxic, menerapkan anti-bullying yang tanpa di sadari dan melibatkan pegawai dalam evaluasi lingkungan kerja secara tahunan untuk dapat mendeteksi drama atau isu di instansi.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya:

1. Uji model pada instansi lain dengan sampel yang lebih besar, menambahkan variabel seperti *burnout* atau kompensasi sebagai mediator untuk menjelaskan arah positif konflik kerja dan *work overload* walaupun tidak berpengaruh.
2. Menggunakan *mix-methods* dengan melalui analisis yang lebih detail pada data kualitatif dan melakukan penelitian *longitudinal* untuk dapat melacak *turnover intention* secara bertahap yang mengakibatkan nantinya menjadi faktor kumulatif seperti komunikasi yang buruk atau beban kerja.
3. Mengeksplorasi variabel melalui moderasi lain seperti dukungan organisasi atau budaya instansi, terlebih pada *job embeddedness* yang dapat pengaruh dari faktor luar seperti jenjang karier dan upah atau gaji.