

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang mencakup proses pengumpulan data, pengolahan data hingga analisis data yang berkaitan dengan Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan Generasi Milenial Pada CV. Bersama Berkembang Berjaya Kota Surabaya, telah menghasilkan sejumlah poin kesimpulan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan Generasi Milenial Pada CV. Bersama Berkembang Berjaya Kota Surabaya dengan hasil uji hipotesis yaitu $F_{hitung} 9,896 > F_{tabel} 2,859$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa keputusan karyawan generasi milenial untuk tetap bertahan maupun meninggalkan, pekerjaan dipengaruhi oleh interaksi dan keterkaitan yang terjalin di antara ketiga faktor tersebut secara bersamaan.
2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan Generasi Milenial Pada CV. Bersama Berkembang Berjaya Kota Surabaya dengan hasil uji hipotesis yaitu nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} 3,217 > t_{tabel} 2,028$. Hasil penelitian menjelaskan bahwa semakin berat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin besar untuk berkeinginan pindah kerja.

3. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan Generasi Milenial Pada CV. Bersama Berkembang Berjaya Kota Surabaya dengan hasil uji hipotesis yaitu nilai signifikansi $0,040 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} 2,133 > t_{tabel} 2,028$. Hasil penelitian menjelaskan bahwa semakin berat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin besar kecenderungan untuk berkeinginan pindah kerja. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan berbanding lurus dengan meningkatnya dorongan mereka untuk berkeinginan pindah kerja ke pekerjaan lain yang lebih sesuai.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan Generasi Milenial Pada CV. Bersama Berkembang Berjaya Kota Surabaya dengan hasil uji hipotesis yaitu nilai signifikansi $0,198 > 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} -1,312 < t_{tabel} 2,028$. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik cenderung menurunkan keinginan pindah kerja, meskipun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dianalisis sebelumnya, maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu:

1. Bagi CV. Bersama Berkembang Berjaya Kota Surabaya disarankan mengelola beban kerja yang lebih optimal. Langkah-langkah yang dapat dilakukan mencakup pembagian tugas yang disesuaikan dengan kapasitas dan kemampuan masing-masing karyawan, penetapan target kerja yang

terukur, dan menghindari pemberian penugasan yang berlebihan dalam rentang waktu yang terbatas.

2. Prioritas perusahaan perlu meningkatkan perhatian terhadap kondisi stres kerja yang dialami oleh karyawan generasi milenial melalui penciptaan atmosfer kerja yang lebih kondusif dan suportif. Meskipun tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik, kualitas lingkungan kerja tetap perlu mendapatkan perhatian dan upaya peningkatan yang berkelanjutan baik dari aspek fisik maupun non fisik terbukti mampu berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan dan membantu menekan kecenderungan karyawan yang berkeinginan pindah kerja ke perusahaan lain.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan analisis dengan menambahkan variabel-variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan pengembangan karier. Hal tersebut disarankan agar gambaran yang diperoleh mengenai faktor-faktor yang berperan terhadap fenomena tersebut menjadi lebih lengkap dan mendalam.
4. Penambahan jumlah sampel dan objek penelitian yang berbeda juga disarankan untuk dipertimbangkan oleh peneliti selanjutnya agar penelitian yang dihasilkan memiliki lingkup yang lebih general dan representatif. Selain itu, penerapan metode penelitian alternatif seperti pendekatan kualitatif guna memperoleh pemahaman yang lebih luas terkait fenomena keinginan pindah kerja yang diteliti.