

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab IV, penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap *turnover intention* karyawan divisi sales PT. Kendaraan Titipan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja tidak mampu mendukung penurunan *turnover intention* karyawan divisi sales PT. Kendaraan Titipan. Hasil analisis pada penelitian menunjukkan bahwa Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka kecenderungan *turnover intention* juga semakin meningkat. Dalam perseptif manajemen, kondisi ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja perlu menjadi perhatian perusahaan, seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan, terutama dalam penggunaan waktu, aspek yang paling dirasakan oleh karyawan sales, agar beban yang diterima karyawan tetap berada pada tingkat yang dapat dikelola. Beban kerja yang tidak dikelola secara proporsional dapat meningkatkan tekanan kerja dan mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
2. Disiplin kerja mampu mendukung penurunan *turnover intention* karyawan divisi sales PT. Kendaraan Titipan. Hasil penelitian menunjukkan arah hubungan negatif antara disiplin kerja dan *turnover intention*, yang berarti

semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka kecenderungan *turnover intention*, semakin menurun. Dalam perspektif manajemen, kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja, seperti kehadiran, kepatuhan terhadap jam kerja, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, terutama dalam kepatuhan terhadap jam kerja seperti mematuhi jam datang, jam pulang, perlu dipertahankan dan ditingkatkan sebagai bagian dari upaya perusahaan dalam menjaga keterikatan karyawan dan menekan kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan outer loading tertinggi pada masing-masing variabel, saran yang dapat diberikan kepada manajemen PT. Kendaraan Titipan adalah sebagai berikut:

1. Saran pada Beban Kerja (X1), yang memiliki nilai outer loading tertinggi pada variabel beban kerja yaitu penggunaan waktu yang merupakan indikator paling kuat dalam mempresentasikan beban kerja karyawan divisi sales. oleh karena itu, manajemen disarankan untuk melakukan pengelolaan waktu kerja yang lebih efektif dengan menyesuaikan pembagian waktu antara kegiatan prospek, melakukan visit, follow up pelanggan, meeting harian, administrasi penjualan serta pencapaian target. Perusahaan juga perlu melakukan evaluasi

terhadap pemberlakuan lembur agar tambahan waktu kerja diberikan berdasarkan kebutuhan pekerjaan yang jelas dan tidak menjadi beban yang berlebihan bagi karyawan. Pengelolaan waktu kerja yang lebih baik diharapkan dapat mengurangi tekanan kerja sehingga dapat membantu menekan kecenderungan *turnover intention* pada karyawan divisi sales.

2. Saran pada Disiplin Kerja (X2)

Indikator kepatuhan terhadap jam kerja (X2.2) memiliki nilai outer loading tertinggi pada variabel disiplin kerja, yaitu menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap jam kerja yang merupakan indikator paling kuat dalam mempresentasikan disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap ketentuan jam kerja melalui pengawasan yang konsisten terhadap waktu kedatangan, waktu kerja, waktu istirahat, dan waktu kepulangan. Penerapan aturan tersebut sebaiknya dilakukan secara konsisten dan disertai komunikasi yang jelas agar karyawan memahami pentingnya kedisiplinan dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan. Dengan demikian, disiplin kerja dapat menjadi salah satu bagian dari upaya manajemen dalam mendukung penurunan *turnover intention*.

3. Saran pada *turnover intention* (Y)

Indikator keinginan mencari pekerjaan lain (Y) memiliki nilai outer loading tertinggi pada variabel *turnover intention*, yaitu menunjukkan

bahwa keinginan mencari pekerjaan lain yang merupakan indikator paling kuat dalam mempresentasikan *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu memberikan perhatian terhadap munculnya kecenderungan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan di luar perusahaan. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan melakukan komunikasi secara berkala dengan karyawan, mengidentifikasi kondisi kerja yang menimbulkan ketidaknyamanan, serta mengevaluasi beban kerja dan penerapan disiplin kerja. Manajemen juga perlu menciptakan kondisi kerja yang lebih mendukung agar karyawan tetap memiliki keinginan untuk bertahan dan tidak menjadikan pekerjaan lain sebagai alternatif utama.