

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah diuraikan pada pembahasan mengenai “Pengaruh Pengembangan Karir, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Pro Pacific Di Jakarta Utara” maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir memiliki Pengaruh Negatif dan Signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Pro Pacific di Jakarta Utara. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian perusahaan terhadap pengembangan karir karyawan dapat menjadi faktor penting dalam menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Semakin baik program pengembangan karir yang diberikan, seperti pelatihan, mentoring, atau peluang promosi, maka semakin rendah tingkat *Turnover Intention*. Dengan demikian, pengembangan karir yang terstruktur dan berkelanjutan berperan penting dalam meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan, serta stabilitas organisasi.
2. Beban Kerja memiliki pengaruh Positif dan Signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Pro Pacific di Jakarta Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin besar pula kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Tekanan kerja yang berlebihan sering kali memicu stres, kelelahan, dan ketidakpuasan yang berdampak pada niat karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi manajemen yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, seperti menciptakan budaya kerja positif dan menyediakan program pengembangan karir. Dengan langkah tersebut, dampak negatif dari beban kerja tinggi dapat diminimalkan, sehingga *Turnover Intention* karyawan dapat ditekan.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Pro Pacific di Jakarta Utara. Berarti bahwa

aspek-aspek yang tidak terkait dengan kondisi fisik tempat kerja. Seperti hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta komunikasi internal memiliki dampak yang nyata dan kuat terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Jika lingkungan kerja non-fisik ini tidak mendukung, seperti adanya konflik interpersonal, kurangnya dukungan dari atasan, atau budaya organisasi yang tidak sehat, maka hal tersebut dapat meningkatkan kemungkinan karyawan merasa tidak puas dan berencana untuk mengundurkan diri. Sebaliknya, lingkungan kerja non-fisik yang positif dan mendukung bisa mengurangi *Turnover Intention* dan membuat karyawan lebih bertahan di perusahaan.

B. Saran

1. Bagi Organisasi

- a. Perusahaan perlu memastikan adanya program pengembangan karir yang terstruktur dan berkelanjutan. Pelatihan, mentoring, dan peluang promosi yang jelas dapat meningkatkan keterampilan karyawan dan kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya dapat mengurangi *Turnover Intention*. Fokus pada pengembangan karir akan membantu mempertahankan karyawan yang berkualitas.
- b. Perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan *Turnover Intention*, sehingga penting untuk menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas karyawan. Menyediakan dukungan berupa budaya kerja yang positif dan program pengembangan karir juga dapat mengurangi dampak negatif dari beban kerja yang tinggi.
- c. Untuk mengurangi *Turnover Intention*, perusahaan harus memastikan bahwa lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan antar rekan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi, tetap mendukung kesejahteraan karyawan. Meskipun lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi karyawan, perusahaan juga harus mengelola ekspektasi karyawan dengan bijak agar tidak menciptakan tuntutan yang berlebihan yang justru dapat meningkatkan *Turnover Intention*.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi lebih dalam faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi *Turnover Intention*, seperti keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) dan faktor eksternal lainnya. Penelitian dapat diperluas dengan memperhitungkan variabel-variabel lain yang lebih spesifik, serta melihat perbedaan pengaruh antar industri atau jenis perusahaan. Selain itu, penelitian kualitatif juga bisa digunakan untuk memahami secara mendalam pengalaman karyawan dalam menghadapi masalah terkait pengembangan karir, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik, guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

