

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja dan ketidakpuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Divisi Ekspor Impor PT Apparel One Indonesia. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 72 responden karyawan Divisi terkait. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif serta model regresi linear berganda, diperoleh temuan sebagai berikut:

1. **Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*** karyawan pada Divisi Ekspor Impor PT Apparel One Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan menghadapi volume dokumen yang meningkat, keterbatasan sumber daya, dan frekuensi lembur yang tinggi, kondisi tersebut tidak secara signifikan mendorong niat untuk keluar dari perusahaan. Sebagian karyawan justru menganggap beban kerja sebagai bentuk tantangan yang menarik.
2. **Ketidakpuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*** karyawan pada Divisi Ekspor Impor PT Apparel One Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa ketiadaan gaji lembur dan minimnya pelatihan peningkatan kompetensi mendorong karyawan untuk mempertimbangkan berpindah ke perusahaan lain yang menawarkan fasilitas kerja yang lebih baik.
3. **Beban kerja dan ketidakpuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention***. Artinya, kombinasi keduanya mampu menjelaskan

niat karyawan untuk keluar, khususnya saat *work-life balance* terganggu dan muncul prospek kerja yang lebih menarik di tempat lain.

5.2 Saran

1. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor ketidakpuasan kerja secara berkala, seperti sistem kompensasi lembur dan kesempatan pelatihan pengembangan diri. Ketidakpuasan yang tidak tertangani dapat mendorong karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih menjanjikan.
2. Meskipun beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, penting bagi perusahaan untuk tetap menjaga keseimbangan beban kerja agar tidak menimbulkan kelelahan dalam jangka panjang. Perusahaan dapat memanfaatkan sistem penilaian kinerja sebagai alat pemantauan, serta mendiskusikan solusi kerja lebih efisien bersama karyawan.
3. Sebagai bentuk kontribusi terhadap perusahaan, peneliti menyarankan agar modul kerja karyawan Divisi Ekspor Impor PT Apparel One Indonesia yang telah dikembangkan dijadikan salah satu panduan kerja resmi di Divisi tersebut.