

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dukungan Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Turnover Intention karyawan pada Saganext Official Store Mojokerto.

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar -4,051 ($> t$ tabel 2,007) dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Meskipun secara statistik menunjukkan pengaruh negatif, perlu dipahami bahwa seluruh instrumen pada variabel Dukungan Organisasi disusun dalam bentuk pernyataan unfavorable (negatif). Dengan demikian, tingginya nilai rata-rata persepsi karyawan (mean 33,0364 atau skor per item 3,30) justru mengindikasikan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan karyawan masih tergolong lemah atau buruk. Kesimpulannya, lemahnya perhatian, minimnya penghargaan, serta buruknya kepedulian atasan dan fasilitas kerja di Saganext terbukti menjadi faktor pemicu yang mendorong meningkatnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Turnover Intention karyawan pada Saganext Official Store Mojokerto.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,599 ($> t$ tabel 2,007) dengan nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memiliki keinginan meninggalkan perusahaan. Fluktuasi target produksi yang dinamis yang melonjak dari 15.000 hingga 20.000 pasang sepatu per bulan, terutama pada momen Harbolnas, Natal, dan Ramadan menciptakan volume tugas yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, dan tuntutan ketelitian ekstra. Tekanan fisik dan mental yang ditimbulkan oleh beban kerja yang tidak seimbang ini secara langsung memicu kelelahan (burnout) dan mendorong karyawan untuk mencari peluang kerja alternatif yang lebih stabil.

3. Dukungan Organisasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan pada Saganext Official Store Mojokerto.

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai F hitung sebesar 225,682 ($> F$ tabel 2,79) dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,897 menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 89,7% variasi Turnover Intention pada karyawan Saganext. Hal ini membuktikan bahwa keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan merupakan hasil akumulasi dari interaksi dua kekuatan utama: lemahnya dukungan organisasi dan tingginya beban kerja. Ketika karyawan merasa tidak dihargai di tengah tekanan produksi yang berat, maka akan terjadi ketidakseimbangan psikologis yang berujung pada niat keluar. Adapun sisanya sebesar 10,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, atau lingkungan kerja fisik.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Saganext Official Store Mojokerto

a. Perbaiki Kualitas Dukungan Organisasi (X1)

Perusahaan disarankan untuk segera melakukan evaluasi dan perbaikan menyeluruh terhadap sistem dukungan organisasi. Hal ini penting karena hasil penelitian mengonfirmasi bahwa saat ini persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi masih tergolong lemah, yang tercermin dari tingginya skor rata-rata

pada item pernyataan unfavorable. Kondisi lemahnya dukungan ini terbukti mendorong peningkatan turnover intention, dengan koefisien regresi sebesar - 0,650 (artinya, jika perusahaan mampu memperbaiki dan meningkatkan dukungan sebesar 1 satuan, maka turnover intention berpotensi turun 0,650 satuan). Bentuk perbaikan yang dapat dilakukan antara lain:

1. Meningkatkan komunikasi dan perhatian atasan kepada karyawan secara personal maupun profesional, tidak hanya saat ada masalah kerja.
2. Menyediakan fasilitas kerja yang lebih memadai dan lingkungan kerja yang aman, terutama untuk mendukung proses produksi yang padat.
3. Memberikan apresiasi atau penghargaan secara adil dan transparan atas kontribusi serta hasil kerja karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial.
4. Membangun keadilan organisasi yang kuat, baik dalam pembagian tugas maupun kebijakan internal.

b. Pengelolaan Beban Kerja yang Proporsional (X2)

Pengelolaan beban kerja juga perlu menjadi perhatian serius karena variabel ini terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,462 (setiap penurunan beban kerja 1 satuan akan menurunkan niat keluar sebesar 0,462 satuan). Mengingat fluktuasi target produksi yang ekstrem (dari 15.000 menjadi 20.000 pasang sepatu pada momen tertentu), perusahaan disarankan untuk:

1. Melakukan job design atau pembagian pekerjaan yang lebih proporsional dan merata, agar tidak ada karyawan yang menanggung beban berlebih secara individu.
2. Menetapkan target produksi yang realistis dengan mempertimbangkan kapasitas sumber daya manusia dan mesin yang tersedia.

3. Melakukan evaluasi beban kerja secara berkala, terutama pada saat terjadi lonjakan pesanan (peak season), serta menyediakan waktu istirahat yang cukup untuk memulihkan kondisi fisik dan mental karyawan.
4. Menerapkan sistem rotasi atau cross-training agar karyawan tidak merasa monoton dan kelelahan pada satu jenis pekerjaan saja.

c. Penguatan Kebijakan Sinergis antara Dukungan dan Beban Kerja

Mengingat nilai koefisien determinasi (R^2) mencapai 89,7%, yang berarti hampir seluruh niat keluar karyawan ditentukan oleh kombinasi dukungan organisasi dan beban kerja, perusahaan tidak bisa hanya fokus pada satu variabel. Oleh karena itu, sangat disarankan bagi manajemen Saganext untuk membangun sinergi kebijakan antara peningkatan kualitas dukungan dan pengelolaan beban kerja. Misalnya, saat target produksi sedang tinggi (beban kerja naik), perusahaan harus secara otomatis meningkatkan intensitas dukungannya, seperti menambah bonus lembur, memberikan fasilitas konsumsi tambahan, atau memperkuat komunikasi dan motivasi dari atasan. Dengan memperhatikan kedua aspek ini secara berkelanjutan dan terpadu, perusahaan diharapkan mampu mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, menekan angka perputaran karyawan, dan menjaga stabilitas operasional usaha di masa mendatang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain yang diduga kuat memengaruhi turnover intention, seperti kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan, serta work-life balance. Selain itu, mengingat dalam penelitian ini ditemukan bahwa beban kerja yang tinggi berkorelasi dengan kelelahan (burnout), peneliti berikutnya sangat disarankan untuk memasukkan burnout sebagai variabel mediasi (intervening variable) guna melihat apakah beban kerja memicu turnover intention secara langsung atau melalui kelelahan kerja terlebih dahulu.

Di sisi lain, peneliti selanjutnya juga dapat memperluas jumlah responden, menggunakan objek penelitian pada sektor UMKM lainnya, atau menerapkan pendekatan penelitian campuran (mixed methods) sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif. Khususnya, penting untuk mempertimbangkan penggunaan item pernyataan unfavorable pada variabel-variabel lain, karena metode ini terbukti mampu menggali persepsi negatif karyawan yang mungkin tidak terungkap melalui pernyataan positif.