

Simpulan

Kesimpulan dari hasil analisa data dan diskusi yang telah dijelaskan pada beberapa bab sebelumnya, dengan judul penelitian “Pengaruh Keterikatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Intensi *Turnover* pada Karyawan di Kawasan Industri Cikarang”, didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Deskripsi Keterikatan Kerja dan stres kerja terhadap intensi *turnover* karyawan di kawasan industri Cikarang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:
 - a. Hasil analisis deskripsi variabel Keterikatan Kerja menunjukkan terdapat 45 karyawan (69,2%) yang termasuk dalam kategori sedang, lalu terdapat 20 karyawan memiliki Keterikatan Kerja yang tinggi (30,8%), dan tidak terdapat karyawan yang memiliki Keterikatan Kerja rendah.
 - b. Hasil analisis deskripsi variabel stres kerja diketahui bahwa terdapat 51 karyawan (78,5%) yang termasuk dalam kategori sedang dan sebanyak 14 karyawan (21,5%) memiliki stres kerja yang tinggi.
 - c. Hasil analisis variabel intensi *turnover* menunjukkan terdapat 55 karyawan (84,6%) yang termasuk dalam kategori sedang dan 10 karyawan lainnya memiliki intensi *turnover* yang tinggi (15,4%).
2. Berikut kesimpulan dari beberapa pengujian hipotesis pada penelitian ini::
 - a. Pada pengujian hipotesis pertama diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,809$ serta nilai signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$) pada hubungan antara Keterikatan Kerja dan intensi *turnover*. Nilai koefisien tersebut berada dalam kategori hubungan yang sangat kuat menurut interpretasi kekuatan korelasi, yang artinya kedua variabel memiliki kaitan yang nyata secara statistik.
 - b. Pada pengujian hipotesis kedua antara variabel stres kerja dan intensi *turnover* diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,830$

dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa

hubungan antara stres kerja dan intensi *turnover* tergolong dalam kategori hubungan yang sangat kuat dan signifikan menurut data statistik.

- c. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, Keterikatan Kerja dan stres kerja secara statistik mampu menjelaskan sebesar 74,6% variansi intensi *turnover* ($R^2 = 0,746$; $F = 91,185$; $p < 0,05$). Secara parsial, stres kerja memiliki pengaruh positif yang dominan terhadap intensi *turnover* ($\beta = 0,480$), diikuti oleh Keterikatan Kerja ($\beta = 0,439$), yang artinya seluruh variabel dalam penelitian ini saling berdinamika memengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

Saran

Sejalan dengan proses dibuatnya penelitian ini, disadari terdapat beberapa kekurangan yang dapat menjadi sumber evaluasi. Berdasarkan hal tersebut, dibentuklah beberapa saran yang bermanfaat untuk meminimalisir kekurangan pada penelitian ini:

1. Bagi Perusahaan di Kawasan Industri Cikarang

Mengingat stres kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi intensi *turnover*, diharapkan pihak manajemen perusahaan dapat melakukan tinjauan ulang terhadap beban kerja dan sistem shift karyawan. Perusahaan disarankan untuk menciptakan program kesejahteraan mental, seperti sesi konseling atau kegiatan rekreasi rutin, guna menurunkan tingkat stres. Selain itu, pemberian apresiasi yang lebih nyata atas Keterikatan Kerja karyawan perlu dilakukan agar dedikasi mereka tidak berujung pada kejenuhan yang memicu keinginan untuk mengundurkan diri.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih variatif dalam memperluas populasi penelitian dengan mengambil sampel dari berbagai sektor industri yang berbeda agar hasil yang didapat lebih beragam. Mengingat nilai R^2 menunjukkan masih adanya 25,4% faktor lain yang memengaruhi intensi *turnover*, peneliti masa depan sangat disarankan untuk mengkaji variabel lain. Faktor-faktor seperti kepuasan gaji, kepemimpinan transformasional, atau dukungan keluarga dapat menjadi sudut pandang tambahan yang menarik untuk diteliti lebih lanjut.