

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT Pabrik Kertas Noree Indonesia. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT Pabrik Kertas Noree Indonesia. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar -0,569 (t-stat = 7,806; p-value = 0,000). Hasil ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan akan diikuti dengan penurunan *turnover intention* sebesar 0,569 satuan. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya, apabila disiplin kerja menurun, maka kecenderungan *turnover intention* akan meningkat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT Pabrik Kertas Noree Indonesia. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar -0,466 (t-stat = 5,344; p-value = 0,000). Hasil ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja sebesar 1 satuan akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,466 satuan. Artinya, semakin baik dan kondusif lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik akan meningkatkan *turnover intention*.
3. Model penelitian memiliki kemampuan yang cukup dalam menjelaskan *turnover intention*. Nilai koefisien determinasi (R^2 sebesar 0,564) menunjukkan

bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mampu menjelaskan 56,4% variasi *turnover intention* karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian tergolong cukup baik dalam menjelaskan fenomena *turnover intention*.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diperoleh, maka saran dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu saran praktis bagi perusahaan dan saran akademis bagi peneliti selanjutnya.

A. Saran Bagi Perusahaan

- 1) Meningkatkan penerapan disiplin kerja secara konsisten
Perusahaan perlu memastikan bahwa aturan dan kebijakan terkait disiplin kerja diterapkan secara adil dan konsisten kepada seluruh karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu meningkatkan pengawasan dan evaluasi kerja agar karyawan memiliki kesadaran serta tanggung jawab kerja yang lebih baik.
- 2) Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif
Perusahaan disarankan untuk terus memperbaiki kondisi lingkungan kerja baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Perbaikan dapat dilakukan melalui peningkatan fasilitas kerja, menjaga kebersihan dan keamanan lingkungan kerja, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan karyawan agar tercipta suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas.
- 3) Memperhatikan faktor lain yang memengaruhi *turnover intention*
Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi (R^2), masih terdapat faktor lain di luar disiplin kerja dan lingkungan kerja yang memengaruhi *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor lain seperti kompensasi,

kepuasan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja agar dapat menekan tingkat *turnover intention* secara lebih optimal.

4) Melakukan evaluasi dan survei karyawan secara berkala

Perusahaan disarankan untuk melakukan survei kepuasan kerja atau *feedback* karyawan secara rutin guna mengetahui kondisi dan persepsi karyawan terhadap perusahaan. Dengan adanya evaluasi secara berkala, perusahaan dapat mengetahui permasalahan yang terjadi lebih cepat sehingga dapat segera mengambil langkah perbaikan yang tepat.

5) Mengembangkan strategi retensi karyawan

Perusahaan disarankan untuk menyusun program retensi karyawan seperti pengembangan karier, pelatihan kerja, pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi, serta menciptakan peluang pengembangan diri agar loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan semakin meningkat.

Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan perusahaan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih baik serta mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

B. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan kelemahan yang terdapat dalam penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1) Menambah jumlah dan cakupan sampel

Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan mencakup populasi yang lebih luas agar hasil penelitian lebih representatif serta memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

2) Mengombinasikan metode pengumpulan data

Selain menggunakan kuesioner, penelitian berikutnya diharapkan dapat menambahkan metode *indepth interview* atau observasi agar informasi yang diperoleh dari responden menjadi lebih mendalam, rinci, dan

mampu mengurangi potensi bias subjektivitas dalam pengisian kuesioner.

3) Menambahkan variabel penelitian

Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang relevan seperti kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan stres kerja karena berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi (R^2), masih terdapat faktor lain yang memengaruhi *turnover intention* di luar variabel dalam penelitian ini.

4) Menggunakan desain penelitian *longitudinal*

Penelitian selanjutnya dianjurkan menggunakan pendekatan *longitudinal* atau penelitian jangka panjang agar dapat mengamati perubahan perilaku dan kondisi karyawan dari waktu ke waktu. Dengan demikian, hasil penelitian akan lebih mendalam dan mampu menggambarkan perkembangan *turnover intention* secara lebih dinamis.

Dengan mempertimbangkan saran-saran tersebut, diharapkan penelitian di masa mendatang dapat menghasilkan temuan yang lebih kuat, akurat, dan bermanfaat baik secara teoretis maupun praktis.