

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Job Insecurity terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Tanjung Bio Energi di Lampung Tengah. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Tanjung Bio Energi Lampung Tengah
2. *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Tanjung Bio Energi Lampung Tengah
3. Lingkungan Kerja Fisik dan *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Tanjung Bio Energi Lampung Tengah

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran baik kepada PT. Tanjung Bio Energi dan bagi peneliti selanjutnya. Saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Diharapkan PT. Tanjung Bio Energi dapat meningkatkan pengelolaan lingkungan kerja, mengatur suhu ruangan dan tingkatkan sistem ventilasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan tidak terganggu dalam pekerjaannya dan angka turnover intention perusahaan tidak meningkat.

2. *Job Insecurity*

Diharapkan PT. Tanjung Bio Energi dapat mengadakan pertemuan rutin untuk menginformasikan kondisi perusahaan dan rencana ke depannya, membuka saluran komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan dan membuat promosi jabatan untuk karyawan yang berdedikasi tinggi untuk perusahaan serta menawarkan kontrak kerja yang lebih jelas dengan ketentuan masa kerja yang pasti sehingga dapat menurunkan kekhawatiran karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

3. *Turnover Intention*

Menyarakan kepada pihak PT. Tanjung Bio Energi diharapkan pihak perusahaan dapat meminimalisir masalah tentang kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain dan pikiran karyawan untuk berpindah kerja dengan meningkatkan kenyamanan karyawan seperti perbarui peralatan kerja dan fasilitas pendukung yang meningkatkan kenyamanan dan efisiensi karyawan, memastikan pencahayaan yang memadai di seluruh area kerja untuk mengurangi kelelahan mata, mengatur sirkulasi udara, memberikan promosi jabatan kepada karyawan serta menciptakan kerja sama yang baik sesama karyawan sehingga karyawan memiliki keinginan dari dalam dirinya sendiri untuk bertahan pada perusahaan tersebut karena kewajiban dia sebagai karyawan.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas lain yang mendukung variabel *turnover intention* antara lain gaya kepemimpinan, stres kerja, disiplin kerja dan komitmen kerja dengan objek penelitian yang sama atau menggunakan variabel yang sama namun objek penelitian yang berbeda.

2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama dan dengan variabel yang berbeda tetapi objek/tempat penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardan, & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kerja Perusahaan*. CV. Pena Persada.
- Betty Magdalena, Vita Fatmawati, O. T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Komitmen Organisasi terhadap Turn Over Intention Karyawan PT. Fajar Agung Indocermelang, Bandar Lampung. *Kolokium Prodi Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Hidayati, U. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar Tamalanrea. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 195–205.
- Ihwanti, R., & Gunawan, C. (2023). LITERATURE REVIEW: PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN. *Jurnal Pijar Studi Manajemen Dan Bisnis*, 1(2).
- Irawati, R. (2021). Job Insecurity, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Buletin Ekonomi: Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Akuntansi*, 18(2), 167. <https://doi.org/10.31315/be.v18i2.5636>
- Margono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Mawey, E., Moniharapon, S., & Saerang, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(1), 911–921.
- Novi Ali, M. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405.
- Oktaviani, A. N., Komariah, K., & Jhoansyah, D. (2020). Turnover Intention (Niat Berpindah) Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(2), 196–204. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i2.686>

- Pantouw, D. G. J. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, 3(1), 18–23.
- Perkasa, D. H., Affini, D. N., & Fatchuri, F. (2022). Efek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apartemen X Jakarta. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 11(1), 57. <https://doi.org/10.36080/jem.v11i1.1714>
- Prastyo, A. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z. *SMART: Strategy of Management & Accounting through Research & Technology*, 5(2), 1–14. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>
- Pratiwi, W. N., Komariah, K., & Jhoansyah, D. (2020). Turnover Intention Berdasarkan Retensi Karyawan dan Insentif. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 2(1), 313–324. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v2i1.1760>
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP STRES KERJA, KINERJA, DAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT BANK MANDIRI (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 235–259.
- Sholihatin, N., Istiyanto, B. S., & Novianti, W. (2023). Pengaruh Faktor-Faktor Perubahan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai The Influence of Organizational Change Factors on Employee Performance. *Jurnal Litbang : Media Informasi Penelitian, Pengembangan Dan IPTEK*, 19(2), 85–98.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Taufan, A. (2021). Pengaruh job insecurity terhadap kinerja pegawai (pada kantor kepala desa tanjung pauh mudik kecamatan danau kerinci barat kabupaten kerinci tahun 2021). *JCI Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(4), 749–754.
- Yoyo Sudaryo, Aribowo, A., & Nunung Ayu Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik)*. ANDI (Anggota IKAPI).