

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Jam Kerja Lembur dan *Leader Member Exchange* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan departemen *finishing* PT USG, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Jam Kerja Lembur (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) di departemen *finishing* PT USG. Artinya, bahwa semakin tinggi jam kerja lembur maka semakin meningkatkan *turnover intention* karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa *Leader Member Exchange* (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) di departemen *finishing* PT USG. Artinya, bahwa semakin tinggi kualitas leader member exchange yang diterapkan maka semakin menurun tingkat *turnover intention* karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kedua variabel independen yakni Jam Kerja Lembur (X1) dan *Leader Member Exchange* (X2) berpengaruh secara simultan atau bersama sama terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y) karyawan departemen *finishing* PT USG.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dijabarkan, maka diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menurunkan intensi turnover karyawan. Adapun saran-saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Berkaitan dengan variabel Jam Kerja Lembur, dengan nilai rata-rata (*mean*) terendah yaitu pada indikator “Waktu Lembur”, diharapkan perusahaan untuk lebih bijak lagi dalam mengatur jam lembur karyawan. Jika memungkinkan, perusahaan juga dapat mengurangi jumlah jam lembur atau menetapkan batasan yang jelas agar karyawan tidak merasa

terlalu terbebani. Selain itu, memberikan waktu istirahat yang cukup juga penting untuk mengurangi rasa lelah dan stres yang bisa memengaruhi niat karyawan untuk keluar.

2. Berkaitan dengan variabel *Leader Member Exchange*, dengan nilai rata-rata (*mean*) terendah yaitu pada indikator “*Respect*”, diharapkan perusahaan fokus pada peningkatan rasa saling menghargai antara atasan dan karyawan. Pemimpin harus lebih aktif mengakui prestasi karyawan, mendengarkan pendapat mereka, dan memperlakukan karyawan dengan adil. Hal ini bisa dilakukan dengan memberikan pujian atas kerja keras, menunjukkan empati, dan berkomunikasi secara terbuka. Dengan cara ini, karyawan akan merasa dihargai, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi *turnover intention*.
3. Kedua variabel yaitu Jam Kerja Lembur dan *Leader Member Exchange* berpengaruh secara simultan atau bersama sama terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention*. Oleh karena itu, diharapkan perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara bersamaan. Membuat kebijakan yang menjaga keseimbangan antara jam kerja lembur yang wajar dan menciptakan hubungan yang sehat antara atasan dan bawahan sehingga dapat membantu menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan di departemen *finishing*.
4. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat memperluas ruang lingkup penelitian yang digunakan pada penelitian yang akan datang. Ruang lingkup yang lebih luas dapat memperoleh populasi dan sampel yang lebih luas pula, sehingga memperbesar keakuratan penelitian.
5. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengkaji komponen lain selain masalah Jam Kerja Lembur, *Leader Member Exchange* dan *Turnover Intention* yang telah dibahas oleh penulis atau dengan dimensi dan indikator yang berbeda serta didukung dengan teori-teori terbaru.