

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Sebaliknya semakin rendah beban kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin ringan pula tekanan yang dialami dan pada akhirnya *turnover intention* pegawai akan semakin menurun.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang rendah akan menyebabkan peningkatan niat pegawai untuk mengundurkan diri dari instansi. Sebaliknya, jika instansi dapat meningkatkan motivasi kerja maka niat pegawai untuk berhenti bekerja akan cenderung menurun.
3. Beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga. Hal ini menunjukkan bahwa ketika beban kerja dan motivasi

kerja diteliti secara bersamaan, keduanya secara bersama memberikan dampak yang signifikan dan positif pada keinginan pegawai untuk berhenti. Tetapi, apabila beban kerja dikelola dengan baik dan motivasi kerja pegawai ditingkatkan, maka akan memberikan kontribusi yang besar dalam menurunkan *turnover intention* pegawai.

## **B. Saran**

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

### **1. Beban Kerja**

Saran yang perlu dilakukan oleh instansi yaitu dengan melakukan pengelolaan beban kerja secara lebih optimal guna menekan tingkat keinginan pegawai untuk meninggalkan instansi. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi secara berkala terhadap beban kerja pegawai untuk memastikan bahwa volume pekerjaan yang diberikan masih dalam batas kemampuan yang wajar.

### **2. Motivasi Kerja**

Saran yang perlu dilakukan oleh instansi yaitu dengan memberikan penghargaan atas kinerja pegawai, baik dalam bentuk penghargaan formal maupun nonformal, sehingga pegawai merasa diapresiasi atas kontribusinya. Selain itu, perlu adanya peningkatan kesempatan

pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan maupun kegiatan peningkatan kapasitas lainnya agar pegawai memiliki peluang untuk berkembang.

### 3. *Turnover Intention* Pegawai

Saran yang perlu dilakukan untuk menekan tingkat turnover intention yaitu dengan melakukan pembagian tugas yang seimbang sesuai dengan kapasitas dan kompetensi pegawai, sehingga tidak terjadi penumpukan pekerjaan yang dapat menimbulkan kelelahan dan stres kerja. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi secara berkala terhadap beban kerja untuk memastikan bahwa volume pekerjaan masih dalam batas yang wajar dan dapat diselesaikan secara optimal serta disarankan untuk meningkatkan pemberian penghargaan atas kinerja pegawai, membuka peluang pengembangan kompetensi dan jenjang karier juga perlu diperhatikan agar pegawai memiliki arah dan tujuan dalam bekerja.