

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan serangkaian proses penelitian, pengumpulan data dari 15 responden karyawan, pengujian statistik, hingga pembahasan mengenai "Analisis Kesesuaian Beban dan Waktu Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Alfamart Kandangan Kabupaten Hulu Sungai Selatan", maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja dan Waktu Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Alfamart Kandangan Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,199 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,179 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 ($< 0,05$), sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Sementara itu, variabel Waktu Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,209 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,179 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$), sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja fisik maupun mental yang dirasakan karyawan serta semakin padat pengaturan waktu kerja yang dijalani, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk memiliki niat meninggalkan perusahaan (*Turnover Intention*). Dalam perspektif ekonomi syariah, kondisi ini menunjukkan pentingnya penerapan prinsip keadilan, keseimbangan, dan kemaslahatan dalam

pengelolaan sumber daya manusia agar beban dan waktu kerja yang diberikan tetap sesuai dengan kemampuan pekerja serta tidak mengurangi kesejahteraan mereka.

2. Beban Kerja dan Waktu Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Alfamart Kandangan Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 22,961 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,89 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,793 menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Waktu Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 79,3% variasi *Turnover Intention* karyawan, sedangkan sisanya sebesar 20,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi tingginya tuntutan pekerjaan dan pengaturan waktu kerja yang kurang ideal dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

B. Saran

1. Bagi Pihak Perusahaan (Manajemen Alfamart Kandangan)
 - a. Perusahaan disarankan untuk meninjau ulang dan redistribusi tugas (Tupoksi) harian karyawan secara lebih proporsional, terutama pada jam-jam operasional yang sibuk. Menjaga agar beban kerja tetap manusiawi dan sesuai kapasitas akan mencegah terjadinya *burnout* (kelelahan ekstrem) pada karyawan.

- b. Perusahaan perlu mengatur ulang sistem pergantian sif agar lebih fleksibel dan adil. Meminimalisir tuntutan lembur (*overtime*) yang berlebihan dan memastikan karyawan mendapatkan hak libur serta waktu istirahat yang cukup. Dalam perspektif syariah, hal ini penting agar karyawan tetap memiliki waktu untuk keluarga dan menunaikan kewajiban ibadahnya.
 - c. Menyadari tingginya indikasi *Turnover Intention* (mencapai 79,3% dipicu oleh beban dan waktu kerja), manajemen perlu membangun iklim komunikasi dua arah yang baik agar keluhan kesah karyawan terkait pekerjaan dapat diakomodasi sebelum mereka memutuskan untuk mengundurkan diri.
- 2. Bagi Karyawan Alfamart
 - a. Karyawan disarankan untuk mengoptimalkan manajemen waktu saat bekerja dan menjaga pola komunikasi yang asertif dengan pihak kepala toko apabila merasa beban tugas yang diberikan sudah melampaui kapasitas. Menjaga ketahanan fisik dan mental melalui pemanfaatan waktu istirahat secara maksimal juga sangat diperlukan.
- 3. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Mengingat masih terdapat 20,7% faktor lain yang memengaruhi *Turnover Intention*, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel independen lain yang relevan, seperti kompensasi finansial, kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, atau gaya kepemimpinan.

- b. Karena penelitian ini hanya menggunakan jumlah sampel yang terbatas (15 responden dari 2 gerai), disarankan bagi penelitian mendatang untuk memperluas ruang lingkup wilayah dan memperbanyak jumlah sampel responden (misalnya seluruh gerai di Kabupaten Hulu Sungai Selatan) agar hasil yang diperoleh dapat lebih representatif dan bervariasi.