



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian “Analisa Pengaruh *Corporate Social Responsibility (CSR)*, *Ethical Leadership*, *Work Engagement*, dan *Burnout* terhadap *Turnover Intentions* di PT. Daikin Airconditioning Indonesia” yang dilakukan peneliti dengan menggunakan analisa *Structural Equation Model (SEM)*, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan profil responden, sebagian besar responden pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:
  - a. Berusia 20 – 25 tahun sebesar 46.1% sebanyak 53 orang dan 26-31 orang sebesar 47% sebanyak 54 orang.
  - b. Berjenis kelamin perempuan memiliki presentase sebesar 59.1% yaitu sebanyak 68 orang.
  - c. Pada 4 departemen pekerjaan, responden paling banyak bekerja di departemen Marketing dengan presentase sebesar 31.3% atau sebanyak 36 responden. Kemudian departemen yang memiliki responden banyak kedua yaitu departemen Human Resource (HR) dengan presentase sebesar 28.7% atau sebanyak 33 responden.
  - d. Bekerja dengan status karyawan tetap dengan presentase sebesar 92.2% atau sebanyak 106 responden.
  - e. Lama bekerja 3 – 5 tahun memiliki presentase terbesar yaitu 48.7% atau sebanyak 56 responden.

f. Memiliki jabatan sebagai staff dengan presentase sebesar 87% atau sebanyak 100 responden.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan karyawan PT. Daikin Airconditioning Indonesia, terdapat kesimpulan sebagai berikut:

a. Bagi karyawan PT. Daikin Airconditioning Indonesia terdapat pengaruh negatif dari *Corporate Social Responsibility* (CSR) pada *Work Engagement* yaitu dengan standar koefisien sebesar -0.269. Adapun, data juga tidak mendukung dikarenakan p-value sebesar 0.399 yang berarti lebih dari 0.05. Sehingga, dapat diambil kesimpulan bahwa H1 yakni *Corporate Social Responsibility* (CSR) memiliki pengaruh negatif pada *Work Engagement* tidak dapat diterima.

b. Bagi karyawan PT. Daikin Airconditioning Indonesia, terdapat pengaruh positif dari *Ethical Leadership* pada *Work Engagement* yaitu dengan standar koefisien sebesar 1.301. Adapun, data juga mendukung karena memiliki nilai p-value sebesar 0.009 yang berarti kurang dari 0.05. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H2 yakni *Ethical Leadership* memiliki pengaruh positif pada *Work Engagement* dapat diterima.

c. Bagi karyawan PT. Daikin Airconditioning Indonesia, terdapat pengaruh negatif dari *Ethical Leadership* pada

- Burnout* yaitu dengan standar koefisien sebesar -0.546. Adapun, data juga tidak mendukung karena memiliki nilai p-value sebesar 0.000 yang berarti kurang dari 0.05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H3 yakni *Ethical Leadership* pada *Burnout* dapat diterima.
- d. Bagi karyawan PT. Daikin Airconditioning Indonesia, terdapat pengaruh positif dari *Burnout* pada *Turnover Intentions* yaitu dengan standar koefisien sebesar 0.618. Adapun, data juga mendukung karena memiliki nilai p-value sebesar 0.000 yang berarti kurang dari 0.05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H4 yakni *Burnout* memiliki pengaruh positif pada *Turnover Intentions* dapat diterima.
- e. Bagi karyawan PT. Daikin Airconditioning Indonesia. Terdapat pengaruh negatif dari *Work Engagement* terhadap *Turnover Intentions* yaitu dengan standar koefisien sebesar -0.065. Adapun, data juga tidak mendukung karena memiliki nilai p-value sebesar 0.459 yang berarti lebih dari 0.005. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H5 yakni *Work Engagement* memiliki pengaruh negatif pada *Turnover Intentions* dapat diterima.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil pada penelitian yang dilakukan peneliti dapat

membuktikan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover Intentions* pada PT. Daikin Airconditioning Indonesia. Diantaranya yaitu *Corporate Social Responsibility (CSR)*, *Ethical Leadership*, *Work Engagement*, dan *Burnout*. Adapun saran dari peneliti setelah melaksanakan penelitian, peneliti berharap dapat memberikan saran untuk membantu PT. Daikin Airconditioning Indonesia untuk mengurangi tingkat *Turnover Intentions* mereka yang cukup tinggi dan juga untuk penelitian selanjutnya. Berikut beberapa saran yang peneliti dapat berikan:

### **5.2.1 Saran Untuk Perusahaan**

1. Berdasarkan hasil penelitian dari variabel *Ethical Leadership*, indikator EL1 yaitu karyawan merasa bahwa pemimpin mereka mendengarkan mereka ketika bercerita. Indikator tersebut memiliki nilai mean atau rata-rata terendah yaitu sebesar 3.678, yang artinya sebagian besar responden setuju dengan pernyataan tersebut. Akan tetapi, beberapa responden merasa tidak setuju dengan pernyataan dari indikator EL1 tersebut. (Brown *et al.*, 2005) mendefinisikan *Ethical Leadership* sebagai demonstrasi perilaku yang sesuai secara normatif melalui tindakan pribadi dan hubungan antarpribadi, dan promosi perilaku tersebut kepada pengikut melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan pengambilan keputusan. Selain itu, mereka cenderung membalas dengan mengerahkan upaya ekstra dalam pekerjaan mereka, atau lebih banyak dedikasi kerja (Brown *et al.*, 2005).

Maka dari itu, peneliti memberikan saran kepada perusahaan agar setiap pemimpin harus mendengarkan pendapat atau keluhan dari bawahan-bawahannya tersebut dan terus menjalin atau membangun hubungan baik dengan bawahan. Adapun definisi dari *Ethical Leadership* menurut Snell & Bateman (2013), yaitu orang yang bermoral dan manajer moral yang mempengaruhi orang lain atau orang sekitar untuk berperilaku etis. Dengan adanya *Ethical Leadership*, maka karyawan dapat merasa dihargai, saling menghormati, dan membuat suasana hubungan kerja dalam suatu organisasi akan menjadi lebih nyaman dan terhindar dari timbulnya konflik.

2. Berdasarkan hasil penelitian dari variabel *Work Engagement*, indikator WE4 yaitu karyawan menemukan pekerjaan yang mereka lakukan penuh makna dan tujuan. Indikator tersebut memiliki nilai mean atau rata-rata terendah yaitu sebesar 3.660, yang artinya sebagian besar responden setuju dengan pernyataan tersebut. Akan tetapi, beberapa responden merasa tidak setuju dengan pernyataan dari indikator WE4 tersebut. Menurut Barner & Collier (2013), *Work Engagement* dapat didefinisikan sebagai kondisi dimana suatu pikiran yang positif dan memuaskan terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Maka dari itu, peneliti memberikan saran kepada perusahaan agar lebih peduli terhadap karyawan terutama dalam kesuksesan karyawan dan memberikan tantangan yang sesuai dengan apa

yang diinginkan karyawan agar karyawan dapat merasakan pekerjaannya tersebut penuh makna dan tujuan. Adapun definisi *Work Engagement* dari Robbins (2014), yaitu dimana seorang dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya tersebut penting untuk dirinya dan untuk organisasi. Dengan adanya *Work Engagement*, maka karyawan akan menjadi lebih cakap, bertanggung jawab, serta memiliki keyakinan diri dalam bekerja.

3. Berdasarkan hasil penelitian dari variabel *Burnout*, indikator BO3 yaitu karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan mereka. Indikator tersebut memiliki nilai rata-rata atau mean terendah yaitu sebesar 3.191, yang artinya sebagian besar responden cukup setuju dengan pernyataan tersebut. Akan tetapi, beberapa responden merasa tidak setuju dengan pernyataan dari indikator BO4 tersebut. Menurut Greenberg & Baron (2008), *Burnout* merupakan sebuah sindrom dimana karyawan merasakan kelelahan baik secara fisik maupun mental, dan timbulnya perasaan harga diri yang rendah berawal dari timbulnya rasa stress yang cukup intens dari karyawan itu sendiri. Maka dari itu, peneliti memberikan saran kepada perusahaan agar terus memberikan motivasi dan tidak terlalu menekankan para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya tersebut dengan *deadline* waktu yang sangat singkat. Adapun definisi *Work Engagement* menurut Schemerhorn (2012), seseorang yang mengalami

“*burned out*” atau merasa kelelahan secara emosional dan fisik dapat mengurangi kemampuan untuk mengendalikan tanggung jawab dan kesempatan kerja secara positif. Dengan adanya *Burnout* karyawan merasa akan tertekan terhadap pekerjaannya sehingga menimbulkan tingkat *turnover* yang tinggi. Maka dari itu, untuk mengurangi *Burnout*, karyawan dapat mencari kesibukan diluar kantor seperti melakukan hobi atau kegiatan yang membuat karyawan bergairah diluar kantor, dan memiliki teman kerja atau relasi yang memiliki hobi yang sama dikantor sehingga dapat melepaskan kelelahan secara emosional yang mereka rasakan akibat tekanan pekerjaannya.

## **5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan hasil penelitian, berikut saran yang dapat peneliti berikan pada peneliti selanjutnya:

1. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan jumlah sampel responden untuk digunakan didalam penelitian agar proses pengolahan data dan hasil pengolahan data pun akan semakin lebih baik atau relevan dengan fenomena-fenomena yang ada.
2. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian dengan menggunakan karakteristik sampel yang berbeda seperti tingkat minimal lama bekerja diperusahaan (3 – 5 tahun atau lebih)
3. Peneliti juga memberikan saran agar penelitian selanjutnya



dapat menggunakan objek lain atau perusahaan lain didalam industri perbankan maupun industri retail.