

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh *Job Satisfaction, Job Burnout, dan Organizational Commitment*

Terhadap *Turnover Intention* pada PT XYZ”. Maka Peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner main-test, mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu:
 - a. Berjenis kelamin perempuan, sebanyak 59 orang atau sebesar 65,6% responden.
 - b. Menjabat sebagai staff, sebanyak 78 orang atau sebesar 86,7% responden.
 - c. Berusia <20 tahun, sebanyak 27 orang atau sebesar 30% responden.
 - d. Lama bekerja 3-6 tahun, sebanyak 33 orang atau sebesar 36,7% responden.
 - e. Pendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 80 orang atau sebesar 89% responden.
 - f. Berdivisi Produksi, sebanyak 45 orang atau sebesar 50% responden.
2. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis, dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - a. H1: Job Satisfaction berpengaruh terhadap turnover intention, karena job satisfaction mempunyai nilai thitung = 2,211 > ttabel = 1,6596

dengan tingkat signifikan sebesar $0,030 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

- b. H_2 : Organizational Commitment berpengaruh terhadap turnover intention, karena organizational commitment mempunyai nilai thitung = $2,556 > t_{tabel} = 1,6596$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,012 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.
- c. H_3 : Job Burnout berpengaruh terhadap turnover intention, karena job burnout mempunyai nilai thitung = $2,740 > t_{tabel} = 1,6596$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,007 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, berikut adalah beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk perusahaan berdasarkan dari hasil uji hipotesis:

1. Pada variabel Job Satisfaction rata-rata menghasilkan jawaban dalam kategori “baik”. dan terdapat indikator dengan nilai mean terkecil yaitu 4,12 indikator tersebut adalah JS3 Indikator JS3 berbunyi “saya sangat senang memilih perusahaan ini untuk bekerja”. Tetapi mayoritas karyawan merasa tidak senang dan tidak puas dengan pekerjaannya saat ini terutama dalam hal gaji mereka banyak yang mengeluh bahwa gajinya masih kurang karena banyak kebutuhan tambahan seperti bayar kontrakan karena mayoritas karyawan disini dari luar daerah itu. untuk mendapatkan hasil yang lebih

baik, perusahaan sebaiknya melakukan peningkatan dalam hal menghadapi permasalahan indikator tersebut. Karena menurut pendapat dari Priansa (2016) faktor – faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* adalah Gaji, Promosi, Suoervisi, Tunjangan Tambahan, Penghargaan, dan lingkungan kerja Oleh karena itu peneliti menyarankan Perusahaan untuk dapat lebih memperhatikan karyawannya dengan memberikan *rewards*, promosi kenaikan jabatan, memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan faktor – faktor lainnya agar karyawan merasa puas dan senang memilih PT XYZ untuk bekerja seperti memberikan fasilitas tambahan berupa tempat tinggal untuk karyawannya agar karyawan tidak perlu mengontrak dan mengeluarkan uangnya untuk bayar kontrakan, perusahaan juga harus memperbaiki sistem penggajian dan memberikan nominal gaji pokok sesuai dengan beban kerja karyawan.

2. Pada variabel Organizational Commitment, indikator yang memiliki nilai mean terendah adalah indikator OC3, pada indikator ini mengatakan bahwa saya berpikir bahwa masalah perusahaan juga masalah saya. Namun banyak karyawan yang menjawab kurang setuju untuk memikirkan bahwa masalah perusahaan juga masalahnya, karyawan juga merasa tidak sulit untuk meninggalkan perusahaan ini apalagi jika mendapatkan penawaran kerja yang lebih baik mereka akan pindah. sehingga peneliti menyarankan untuk PT XYZ agar lebih meningkatkan organizational commitmentnya,dengan cara memberikan uang lembur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan pemerintah, karena masalah disini karyawan kurang loyal apabila diminta untuk lembur dan perusahaan juga dapat memberikan rewards kepada

karyawan yang memiliki kinerja yang baik, tepat waktu dan sesuai target untuk mendorong dan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja agar bisa memberikan yang terbaik untuk perusahaan ini. Rewards yang diberikan dapat berupa bonus, apresiasi dan penghargaan, menambah jatah cuti, mengadakan kegiatan outing karyawan.

3. Menurut Darmawan et al (2015) gejala *burnout* terjadi karena terlalu banyak lembur, kurangnya waktu untuk beristirahat, kinerja yang semakin menurun, dan merasakan kelelahan dari fisiknya. Oleh karena itu peneliti menyarankan Perusahaan harus lebih memperhatikan kenyamanan dan jam kerja karyawan agar tidak sering lembur, dan menambah jam istirahat agar karyawan memiliki waktu yang cukup untuk istirahat serta memberikan libur agar karyawannya tidak merasa kelelahan dalam bekerja, membuat penjadwalan shift dan menambah karyawan agar pekerjaannya lebih terkontrol dan meringankan pekerjaan karyawan lainnya karena pada variabel job burnout, indikator yang memiliki nilai mean terendah adalah indikator JB3, pada indikator ini mengatakan bahwa saya merasa terkuras secara emosional di pekerjaan saya saat ini. Karyawan merasa kelelahan karena jam kerjanya yang lama dan tekanan dari atasannya yang menurut karyawan disana sangat cerewet.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, berikut ini merupakan beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk penelitian selanjutnya :

1. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan perusahaan dari industri lain, seperti sector perbankan, perhotelan, dan lain sebagainya.
2. Penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah sampel yang akan diteliti, semakin besar jumlah sampel maka akan membuat penelitian berikutnya menjadi lebih relevan.
3. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain untuk melihat hubungan atau pengaruh terhadap *turnover intention* seperti *supervisory support*, *leadership support*, dll.
4. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variasi jenis karakteristik responden yang berbeda, seperti penelitian pada suatu divisi tertentu atau meneliti berdasarkan status karyawan kontrak, sehingga hasil penelitian akan menjadi lebih akurat.
5. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode pengukuran lainnya selain SPSS, seperti PLS-SEM, AMOS, dan Lisrel.