



### **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 “Pengaruh *Work-stress* dan *Job Burnout* terhadap *Turnover Intention*” pada karyawan PT. Pang Jaya Express yang dilakukan oleh peneliti memberikan kesimpulan dengan hasil uji hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. H1 *Work-stress* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

Hipotesis ini dibuktikan dengan hasil perhitungan *t-value* (3.049), lebih besar dari *t-tabel* (1,64) dan hasil *p-value* (0.002) lebih kecil dari *p-value* (0,05). Berdasarkan tabel 4. Dimana nilai *original sample work-stress* terhadap *turnover intention* adalah 0.416 (positif) maka pengaruh yang diberikan adalah **positif**.

2. H2 *Work-stress* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Burnout*

Hipotesis ini dibuktikan dengan hasil perhitungan *t-value* (6,490), lebih besar dari *t-tabel* (1,64) dan hasil *p-value* (0.004) lebih kecil dari *p-value* (0,05). Berdasarkan tabel 4. Dimana nilai *original sample work-stress* terhadap *job burnout* adalah 0.589 (positif) maka pengaruh yang diberikan adalah **positif**.

3. H3 *Job Burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis ini dibuktikan dengan hasil perhitungan *t-value* (3.270), lebih besar dari *t-tabel* (1,64) dan hasil *p-value* (0.001) lebih kecil dari *p-value* (0.05). Berdasarkan tabel 4. Dimana nilai *original sample job burnout* terhadap *turnover intention*

adalah 0.448 (positif) maka pengaruh yang diberikan adalah **positif**.

4. *H4 Job Burnout* secara signifikan dan positif memediasi hubungan antara *Work Stress* dan *Turnover Intention* karyawan. Hipotesis ini dibuktikan dengan hasil perhitungan *t-value* (2.920), lebih besar dari *t-tabel* (1,64) dan hasil *p-value* (0.004) lebih kecil dari *p-value* (0.05). Berdasarkan tabel 4. Dimana nilai *Original Sampel Job Burnout* memediasi hubungan antara *work-stress* dan *turnover Intention* adalah 0.264 (positif) maka pengaruh yang diberikan adalah **positif**.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Saran Untuk Perusahaan PT. Pang Jaya Express

Berikut adalah beberapa saran yang dapat peneliti berikan kepada perusahaan dengan hasil dari penelitian ini :

1. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *work-stress*, didapati hasil nilai *cronbach's alpha* 0.945 , *rho\_A* 0.947 , *composite reliability* 0.951 dan *ave* 0.583. Oleh karena itu, peneliti memberikan saran agar perusahaan dapat memastikan saluran komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan dapat membantu mengurangi stress. Karyawan harus merasa nyaman untuk mengungkapkan kekhawatiran dan masalah mereka kepada atasan atau tim manajemen.

2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *job burnout*, didapati hasil nilai *cronbach's alpha* 0.923 , *rho\_A* 0.925 , *composite reliability* 0.937 dan *ave* 0.622. Oleh karena itu, peneliti memberikan saran agar perusahaan dapat menciptakan budaya organisasi dimana karyawan merasa didukung, diakui dan dihargai akan membantu mengurangi resiko kelelahan kerja. Mengapresiasi dan memastikan ada

saluran komunikasi terbuka dengan atasan dan rekan kerja dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

3. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *turnover intention*, didapati hasil nilai *cronbach's alpha* 0.814 , *rho\_A* 0.826 , *composite reliability* 0.889 dan *ave* 0.728. Oleh karena itu, peneliti memberikan saran agar perusahaan dapat mendorong keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan dapat membantu mengurangi *turnover intention*. Fleksibilitas waktu kerja, kebijakan cuti yang adil dan dukungan untuk kebutuhan pribadi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan memenuhi kebutuhan karyawan pada PT. Pang Jaya Express.

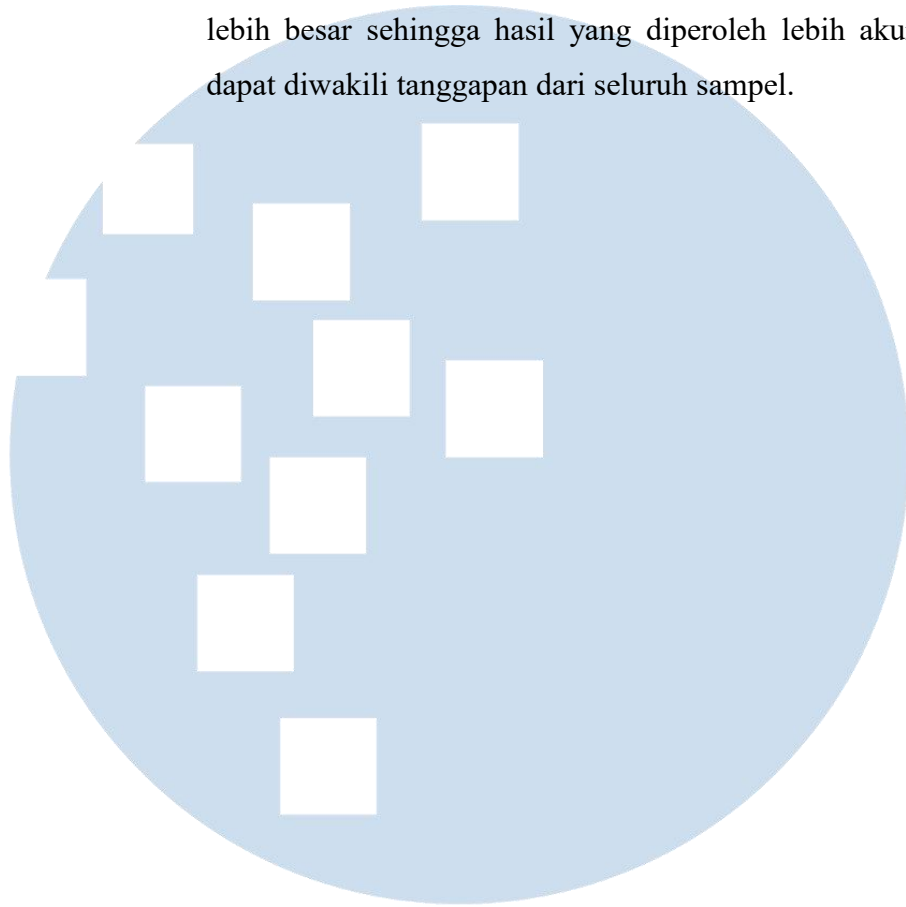
#### 5.2.2 Saran Untuk Peneliti selanjutnya

Berdasarkan temuan penelitian, peneliti menyadai bahwa masih ada beberapa batasan dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini belum mencapai kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti memberikan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya, dengan tujuan agar penelitian mendatang dapat ditingkatkan.

Beberapa saran yang diberikan antara lain sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini, peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memasukan variabel bebas lainnya. Hal ini dikarenakan, penelitian ini hanya memfokuskan pada *work-stress* dan *job burnout* pada PT. Pang Jaya Express.
2. Pada penelitian ini, peneliti menyarankan kepada penelitian lain untuk menggunakan model yang sama dengan objek yang berbeda dan menggunakan metode analisis yang lain.
3. Pada penelitian ini, peneliti menyarankan kepada peneliti lain untuk menyarankan berbagai sampel dengan jumlah yang

lebih besar sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat dan dapat diwakili tanggapan dari seluruh sampel.



# UMMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA