

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh *professional identity*, *job satisfaction* dan *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan industri manufaktur di wilayah Tangerang. Penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan serta temuan sebagai berikut,

1. *Professional Identity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan industri manufaktur di wilayah Tangerang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai β -Koefisien yang negatif, t-statistik sebesar 1,66 yang lebih tinggi dari 1,64, serta p-value sebesar 0,048 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, Hipotesis 1 diterima, yang berarti semakin tinggi identitas profesional yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan.
2. *Job Satisfaction* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan industri manufaktur di wilayah Tangerang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai β -Koefisien yang negatif, t-statistik sebesar 2,27 yang lebih tinggi dari 1,64, serta p-value sebesar 0,012 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, Hipotesis 2 diterima, yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan.
3. *Burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan industri manufaktur di wilayah Tangerang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai β -Koefisien yang positif, t-statistik sebesar 2,81 yang lebih tinggi dari 1,64, serta p-value sebesar 0,002 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, Hipotesis 3 diterima, yang berarti semakin tinggi tingkat *burnout* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi juga niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

4. *Professional identity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* pada karyawan industri manufaktur di wilayah Tangerang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai β -Koefisien yang negatif, t-statistik sebesar 2,06 yang lebih tinggi dari 1,64, serta p-value sebesar 0,040 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, Hipotesis 4 diterima, yang berarti semakin tinggi identitas profesional yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, yang pada akhirnya menurunkan niat untuk keluar dari pekerjaan.
5. *Professional identity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* melalui *burnout* pada karyawan industri manufaktur di wilayah Tangerang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai β -Koefisien yang negatif, t-statistik sebesar 2,33 yang lebih tinggi dari 1,64, serta p-value sebesar 0,010 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, Hipotesis 5 diterima, yang berarti semakin tinggi identitas profesional yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah tingkat burnout yang dialami, yang pada akhirnya menurunkan niat mereka untuk keluar dari pekerjaan.
6. *Professional identity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* melalui *job satisfaction* pada karyawan industri manufaktur di wilayah Tangerang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai β -Koefisien yang negatif, t-statistik sebesar 2,06 yang lebih tinggi dari 1,64, serta p-value sebesar 0,014 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, Hipotesis 6 diterima, yang berarti semakin tinggi *professional identity* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi *job satisfaction* yang dirasakan, yang pada akhirnya menurunkan tingkat *burnout* yang dialami.
7. *Job satisfaction* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* melalui *burnout* pada karyawan industri manufaktur di wilayah Tangerang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai β -Koefisien yang negatif, t-statistik sebesar 1,93 yang lebih tinggi dari 1,64, serta p-value sebesar 0,026 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, Hipotesis 7 diterima, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat

burnout yang dialami, yang pada akhirnya menurunkan niat untuk keluar dari pekerjaan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran bagi Perusahaan

1. Perusahaan manufaktur, khususnya yang beroperasi di wilayah Tangerang, disarankan untuk memberikan perhatian serius terhadap pengembangan identitas profesional karyawan. Identitas profesional yang kuat terbukti dapat menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyelenggarakan program pelatihan yang tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pemahaman peran dan kontribusi karyawan dalam keseluruhan sistem kerja. Program mentoring, pembinaan karier, serta pengakuan terhadap pencapaian kerja dapat membantu karyawan membangun rasa bangga dan memiliki terhadap profesinya, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan.
2. Manajemen perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti sistem kompensasi, keadilan dalam pembagian tugas, kualitas hubungan karyawan-atasan, serta kesempatan untuk maju. Kepuasan kerja yang tinggi terbukti mampu mengurangi burnout dan *turnover intention*. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk membangun budaya kerja yang positif, transparan, dan mendukung, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kemajuan dan kenyamanan karyawan.
3. Burnout merupakan salah satu faktor utama yang dapat mendorong niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Perusahaan perlu menyusun strategi yang terencana untuk mencegah burnout, seperti menetapkan beban kerja yang realistis, memberikan waktu istirahat yang cukup, serta menyediakan akses terhadap layanan psikologis atau konseling karyawan. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan penerapan kebijakan fleksibilitas kerja, pengelolaan stres di tempat kerja, serta pemberdayaan karyawan

dalam pengambilan keputusan, agar mereka merasa lebih berdaya dan tidak tertekan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi.

5.2.2 Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Didasarkan pada kesimpulan yang dijelaskan, berikut adalah beberapa rekomendasi yang peneliti sampaikan untuk para peneliti di masa mendatang.

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan variabel lain di luar *professional identity*, *job satisfaction*, dan *burnout*, seperti *resilience* dan *supervisor support*, dalam upaya menurunkan tingkat *turnover intention*.

Resilience dapat menjadi variabel penting karena menurut Conservation of Resources Theory (Hobfoll, 1989), individu yang memiliki ketahanan psikologis tinggi cenderung mampu mengelola stres kerja secara lebih efektif, sehingga lebih kecil kemungkinannya mengalami burnout atau keinginan untuk berhenti kerja. Beberapa studi, seperti oleh Zhang et al. (2020), juga menunjukkan bahwa *resilience* berperan sebagai pelindung terhadap stres dan niat keluar dari pekerjaan.

Sementara itu, *supervisor support* relevan berdasarkan Social Exchange Theory (Blau, 1964), yang menyatakan bahwa hubungan timbal balik antara karyawan dan atasan dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi. Penelitian oleh Ibrahim et al. (2018) menunjukkan bahwa dukungan atasan yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan *turnover intention*.

Dengan mempertimbangkan variabel-variabel tersebut, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas perspektif teoritis dan praktis dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, khususnya di sektor industri manufaktur.

2. Penelitian di masa mendatang diharap berfokus terhadap industri yang sudah ada selain industri manufaktur. Adapun, memilih lokasi penelitian yang berbeda atau cakupan wilayah yang lebih luas juga dapat dilakukan untuk memberikan hasil analisis yang lebih beragam. Hal ini diharapkan

mampu memberikan kontribusi baru dalam memahami masalah dan membantu mengatasi tingkat pengangguran terbuka di Indonesia.



UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA