

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa hipotesis yang telah diajukan diterima. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji hipotesis. Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* yang telah peneliti lakukan diperoleh koefisiensi korelasi sebesar ( $r_{xy}$ ) 0,700 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $P < 0,050$ ), hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *Burnout* dengan *Turnover Intention* pada karyawan PT. Agrolestari Mandiri. Semakin tinggi *Burnout* maka *Turnover Intention* akan cenderung tinggi pada karyawan PT. Agrolestari Mandiri, sebaliknya semakin rendah *Burnout* maka *Turnover Intention* akan cenderung rendah pada karyawan PT. Agrolestari Mandiri. Dengan demikian berarti hipotesis dalam penelitian ini terjawab dan dapat diterima.

Dilihat dari hasil analisis dan skor skala masing-masing subjek menunjukkan bahwa *turnover intention* terbagi menjadi tiga kategori yaitu, dari 60 karyawan terdapat 4 orang (6,7%) yang memiliki *turnover intention* pada kategori tinggi, 36 orang (60%) memiliki *turnover intention* pada kategori sedang dan terdapat 20 orang (33,3%) yang memiliki *turnover intention* pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT. Agrolestari Mandiri Divisi III dalam penelitian ini memiliki *turnover intention* dengan kategori sedang.

Dilihat dari hasil analisis dan skor skala masing-masing subjek menunjukkan bahwa *burnout* terbagi menjadi tiga kategori yaitu, dari 60 subjek terdapat 1 orang

(1,7%) yang memiliki *burnout* pada kategori tinggi, 28 orang (46,6%) dalam kategori sedang dan 31 orang (51,7%) pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT. Agrolestari Mandiri Divisi III dalam penelitian ini memiliki *burnout* dengan kategori rendah. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai determinasi (*R Squared*) sebesar 0.489 atau 48,9 % dari *burnout* untuk *turnover intention* sisanya 51,1 % dipengaruhi oleh faktor lainnya yang mungkin dapat berpengaruh langsung terhadap *turnover intention* seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya perusahaan, *work life balance*, kepribadian dan masa kerja.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti mengajukan beberapa saran yaitu :

### **1. Bagi Perusahaan**

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dan ditemukannya Karyawan yang memiliki *turnover intention* pada taraf sedang, maka dari itu perusahaan agar menemukan strategi untuk menurunkan *turnover intention* di kemudian hari, serta diperlukannya pemahaman yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang mendukung terjadinya *turnover intention* sebagai upaya untuk mencegahnya. dengan cara meminimalisir *burnout* pada karyawan.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, variabel *burnout* memberikan sumbangan 48,9% terhadap *turnover intention* maka untuk peneliti

selanjutnya disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor lain seperti, budaya perusahaan, komitmen organisasi, *work life balance*, kepribadian, dan masa kerja. yang turut mempengaruhi *turnover intention* agar lebih melengkapi penelitian ini. Jadi sebaiknya untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat menambah faktor lain dalam penelitiannya. Hambatan dalam penelitian ini sedikit sulit untuk mendapatkan referensi jurnal maupun buku tentang permasalahan turnover intention sehingga peneliti harus mendalami setiap teori untuk menentukan teori yang cocok untuk digunakan, serta menunggu surat perijinan dari perusahaan yang memakan waktu yang lama. Selain itu terdapat kelemahan dalam penelitian ini seperti peneliti harus menunggu kurang lebih tiga minggu untuk penelitian dikarenakan banyaknya acara audit di perusahaan, dan ketika membagikan kuesioner pada karyawan memakan waktu tiga hari. Untuk penyebaran skala disarankan agar menyebarkan skala penelitian langsung kepada subjek yang bersangkutan.