

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada hipotesis 1 (satu) yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan di PT. X dapat diterima karena diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0.579 dengan $p = 0.000$. Artinya, semakin tinggi *job insecurity*, maka semakin tinggi intensi *turnover* karyawan, sebaliknya semakin rendah *job insecurity*, maka semakin rendah intensi *turnover* karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja membuat karyawan merasa terancam dan khawatir yang dapat menimbulkan intensi *turnover* yaitu karyawan ingin keluar dari tempat kerja agar mendapatkan pekerjaan yang dapat membuatnya sejahterah. Sebaliknya, karyawan yang merasakan keamanan kerja yang menjadikannya lebih sejahterah dan puas menjalani pekerjaan sehingga tetap mempertahankan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa hipotesis 2 (dua) yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara *burnout* dengan intensi *turnover* pada karyawan di PT.X dapat diterima karena diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0.705 dengan $p = 0.000$. Artinya, semakin tinggi *burnout*, maka semakin tinggi intensi *turnover* karyawan, sebaliknya, semakin rendah *burnout*, maka intensi *turnover* semakin rendah karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami *burnout* sulit menunjukkan keyakinan diri terhadap

kemampuannya, mudah bosan, menganggap pekerjaan memiliki beban yang berat maka sesuai dengan kemampuannya, dan memiliki kelelahan dalam bekerja yang tinggi, sehingga karyawan ingin mengundurkan diri untuk mencari tempat kerja lain yang dapat memberikan pekerjaan yang sesuai dengan harapannya. Sebaliknya, karyawan yang merasa dirinya mampu menjalani pekerjaan karena diberikan tugas sesuai harapan dan memiliki semangat yang kuat membuatnya tidak ingin meninggalkan tempat kerja karena tempat kerjanya mampu memberikan peluang untuknya belajar dan berkembang.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa hubungan positif yang signifikan antara *job insecurity* dan *burnout* dengan *turnover intention* pada karyawan di PT. X dapat diterima karena memberikan nilai regresi sebesar 0.707 dengan $p = 0.000$. Artinya, semakin tinggi *job insecurity* dan *burnout*, maka semakin tinggi intensi *turnover* karyawan, sebaliknya semakin rendah *job insecurity* dan *burnout*, maka semakin rendah intensi *turnover* karyawan. Sumbangan efektif yang diberikan *job insecurity* dan *burnout* sebesar 50%. Selanjutnya, sumbangan efektif yang diberikan setiap variabel yaitu *job insecurity* sebesar 5.2% dan *burnout* sebesar 44.8%, maka sisanya 50% di sumbangkan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan terhadap organisasi, promosi, dan keadilan. Menurut Miller (2000) *burnout* mampu memberikan sumbangan yang lebih besar dari pada faktor lainnya terhadap *turnover intention* karena *burnout* merupakan gejala psikologis yang ditandai dengan stres berlebihan yang memberi pengaruh pada perasaan, cara berpikir, dan berperilaku seseorang yang penuh keputusasaan sehingga dapat menimbulkan *turnover* lebih tinggi. Spector (2008) berpendapat *burnout* memiliki

peranan yang penting bagi tingkat *turnover* karyawan karena *burnout* membuat seseorang merasa kelelahan walaupun bekerja keras namun hasilnya tidak sebanding dengan usahanya, rendahnya penghargaan diri sendiri, mudah marah, sulit berkonsentrasi, dan merasakan ketegangan berlebih saat bekerja. Kondisi ini membuat karyawan tidak nyaman menjalani pekerjaan yang pada akhirnya terjadilah *turnover* dengan mencari perusahaan lain yang mampu membuatnya bebas dari kondisi-kondisi yang memicu kelelahan fisik maupun emosionalnya (Richard, 2005). Oleh karena itu, *burnout* lebih banyak memberikan sumbangan efektif dibandingkan faktor lainnya karena didalam *burnout* terdapat keputusan seseorang sehingga merasa tertekan yang mengakibatkan terjadinya *turnover* dengan mencari perusahaan lain yang dapat memberikan kebahagiaan dalam menjalani pekerjaan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan khususnya HRD penelitian ini dapat menjadi acuan bagaimana menghindari *turnover intention* agar tidak terjadi peningkatan dengan antisipasi seperti dilakukan tindakan yang diperlukan berupa pelatihan perihal *burnout* maupun perbaikan sistem organisasi yang berhubungan dengan *job insecurity* agar karyawan lebih merasakan keamanan dalam bekerja.

2. Bagi subjek

Bagi subjek, karena hasil penelitian memiliki *turnover intention* dalam sedang kearah rendah maka diharapkan tetap mempertahankan tingkat *turnover* maupun lebih menurunkannya lagi dengan yakin bahwa subjek memiliki kemampuan yang baik untuk menjalani pekerjaan dan percaya bahwa setiap keputusan yang diberikan organisasi adalah hal terbaik untuk kenyamanan dan keamanan subjek sehingga diharapkan subjek tetap bertahan di tempat kerjanya walaupun terdapat permasalahan maka sebaiknya subjek membicarakan dengan pihak bersangkutan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor-faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan terhadap organisasi, promosi, dan keadilan. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk memberitahu kepada pihak perusahaan yang akan diteliti agar skala yang sudah diisi subjek dikumpulkan langsung kepada peneliti, sehingga subjek merasa aman dalam mengisi skala atau menjawab pernyataan sesuai dengan keadaan subjek yang sebenarnya.