

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh beban kerja, *burnout* dan *worklife balance* terhadap *turnover intention* karyawan millennial, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan millennial, karena menurut hasil penelitian, nilai signifikansinya adalah 0,008 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.
2. *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan millennial, karena menurut hasil penelitian, nilai signifikansinya adalah 0,031 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.
3. *Worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan millennial, karena menurut hasil penelitian, nilai signifikansinya adalah 0,022 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.
4. Beban kerja, *burnout* dan *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan millennial, karena nilai signifikansinya sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan 3 (tiga) komponen variabel independen saja yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan, yaitu; beban kerja, *burnout* dan *worklife balance*. Daripada itu masih terdapat variabel independen lain yang mampu menjelaskan dan memungkinkan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Dalam penelitian ini kontribusi variabel Beban kerja, *Burnout*, dan *Worklife Balance* mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan Millennial sebesar 42,6% sedangkan sisanya 57,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang lain diluar penelitian ini.

## 5.3 Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, ada beberapa saran dari peneliti agar dapat memberikan manfaat dan saran bagi pihak-pihak yang terkait:

1. Berdasarkan hasil penilaian indikator variabel beban kerja dapat dilihat nilai paling rendah pada pernyataan “Pekerjaan yang diberikan kepada saya sangat banyak sehingga saya tidak memiliki waktu luang/waktu istirahat” dengan jumlah nilai 273 mean 2,73. Hal ini membuktikan bahwa beberapa karyawan millennial merasa memiliki cukup waktu senggang untuk beristirahat dikarenakan beban kerja yang tidak begitu terlalu banyak atau jobdesk yang sudah terselesaikan dengan baik.

2. Berdasarkan hasil penilaian indikator variabel *burnout* dapat dilihat nilai paling rendah pada pernyataan “Saya tidak selalu memperlakukan seseorang dengan baik” dengan jumlah nilai 226 mean 2,26. Hal ini membuktikan bahwa beberapa karyawan selalu memperlakukan orang lain dengan baik walaupun dalam tekanan *stress* atau *burnout*. Oleh sebab itu perusahaan harus tetap memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan, sehingga karyawan juga merasa dihargai oleh perusahaan tempat dia bekerja.
3. Berdasarkan hasil penilaian indikator variabel *worklife balance* dapat dilihat nilai paling rendah pada pernyataan “Saya mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena saya sibuk dengan urusan pribadi saya di tempat kerja” dengan jumlah nilai 237 mean 2,73. Hal ini membuktikan bahwa beberapa karyawan tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan urusan pribadi, untuk itu perusahaan dapat memberikan dukungan secara personal pada karyawan dikarenakan karyawan bisa mengatur hal pribadi dan pekerjaan.

Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya mengembangkan penelitian sejenis dengan menambah variabel lain dalam meneliti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan seperti variabel lingkungan kerja atau komitmen organisasi. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh

dapat lebih bervariasi dan hasilnya pun lebih objektif daripada angket yang jawabannya telah tersedia.