

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

**5.1.1.** Variabel *job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis satu di terima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *job burnout* yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula *turnover intention* karyawan dan begitupun sebaliknya.

**5.1.2.** Variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis ke dua diterima. Hal ini berarti bahwa *job insecurity* (rasa tidak aman) yang dialami oleh karyawan PT. Bio Dua Ribu dalam hal peningkatan dan pengembangan jenjang karir yang cukup sulit mengakibatkan timbulnya pemikiran karyawan untuk keluar dari suatu perusahaan dan mencari alternatif perusahaan yang lebih baik.

**5.1.3.** Variabel iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis ketiga diterima Hal ini menunjukkan bahwa kualitas dari iklim organisasi di PT. Bio Dua Ribu dinilai oleh karyawan sudah baik yang akan menciptakan kepuasan kerja dan kenyamanan bagi karyawan sehingga akan menurunkan niat untuk berpindah (*Turnover Intention*).

## **5.2. Keterbatasan Penelitian**

**5.2.1.** Penelitian ini menggunakan variabel independen *job burnout*, *job insecurity* dan iklim organisasi saja. Sehingga masih banyak variabel yang mempengaruhi *turnover intention*.

**5.2.2.** Pengambilan obyek penelitian dilakukan pada sebuah perusahaan dalam hal ini PT. Bio Dua Ribu sehingga informasi yang didapatkan hanya melalui sumber data primer dan tidak mendapatkan informasi dari sumber data skunder.

## **5.3. Saran**

Berdasarkan pada kesimpulan dan keterbatasan penelitian dapat diajukan beberapa saran yang dapat memberikan manfaat bagi :

### **5.3.1. Bagi Akademisi**

Peneliti dimasa mendatang disarankan untuk memilih obyek penelitian yang lebih luas sehingga mendapatkan informasi yang lebih lengkap, serta bisa menambahkan variabel baru seperti stres kerja, konflik peran dan lain sebagainya yang juga mempengaruhi *turnover intention*.

### **5.3.2. Bagi Perusahaan atau Pelaku Bisnis**

Perusahaan atau pelaku bisnis harus mampu menekan *job burnout* dan *job insecurity* dan diharapkan dapat memberikan rasa aman terhadap karyawan serta mengurangi beban kerja sehingga dapat menekan timbulnya *turnover intention* karyawan dan harus mampu mengatur waktu dengan baik dan memberikan target yang relevan agar karyawan tidak merasa kelelahan yang amat sangat dengan berbagai pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian karyawan akan merasa aman dan akan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan sehingga tingkat *turnover intention* dapat berkurang.

Indikator yang memberikan kontribusi terendah dalam *job burnout* yaitu karyawan merasa frustrasi dengan pekerjaan yang di jalankan sedangkan Indikator yang memberikan

kontribusi terendah dalam *job insecurity* yaitu karyawan merasa adanya ancaman yang akan terjadi dan memengaruhi pekerjaan.