BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh *work stress* dan *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan studi kasus pada PT Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Empat Lawang dapat disimpulkan beberapa hal berikut

1. *Work stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Empat Lawang. Hal ini berarti semakin tinggi *work stress* maka semakin tinggi juga tingkat *turnover intention* nya.
2. *Burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan di PT Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Empat Lawang. Hal ini menandakan semakin tinggi *burnout* maka semakin tinggi juga tingkat *turnover intention* karyawan nya.
3. *work stress* dan *burnout* secara simultan atau bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Empat Lawang. Artinya apabila karyawan mengalami stress dan kelelahan yang tinggi maka akan mempengaruhi perusahaan.

5.2 Saran

Untuk mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan, PT. Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Empat Lawang sebaiknya memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan memberikan kenaikan gaji yang layak setiap tahunnya serta pembayaran gaji tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan yang telah disetujui oleh karyawan. Untuk mengatasi *work stress* pihak perusahaan dapat lebih memperhatikan karyawan dengan cara lebih

sering melakukan komunikasi dan pendekatan pada karyawan sehingga karyawan merasa diperhatikan dan dekat dengan atasan serta merasa mendapatkan banyak perhatian dan dukungan dari atasan sehingga akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Dan juga

Untuk mengurangi *work stress* dan *burnout* dapat dilakukan dengan memperbarui dan memberikan peralatan-peralatan yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja, dan untuk mengelola tingkat stress kerja dan kelelahan karyawan, bagian personalia harus meningkatkan peran dalam hal menampung keluhan bagi karyawan yang memiliki keluhan atau masalah dalam menjalankan pekerjaan. Bagi peneliti yang tertarik dengan melakukan penelitian sejenis diharapkan mengobservasi dan mengeksplorasi lebih lanjut/lebih jauh mengenai permasalahan yang ada. Maupun objek lain dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan pemberian gaji yang tentu saja harus disesuaikan dengan objek penelitian. Dan juga mengembangkan indikator-indikator lain dalam mengukur variabel-variabel penelitian yang berporos pada *turnover intention* sehingga dapat memberikan gambaran mengenai *turnover intention* yang lebih luas lagi.