

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu dengan demikian semakin tingginya Beban kerja maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_1 berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Y).
2. *Burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu dengan demikian semakin tingginya *burnout* maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu dengan nilai sig. sebesar $0,002 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_2 berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Y).
3. Beban kerja dan *burnout* bersama-sama menunjukkan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_1 , X_2 berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

5.2 Saran

Penelitian Mengenai Beban kerja dan *Burnout* Terhadap *Turnover intention* Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Bengkulu ini masih memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut pada penelitian mendatang. Hal-hal ini yang mungkin dikembangkan adalah pada penelitian.

1. Dikarenakan nilai terendah pada variabel beban kerja adalah kuesioner nomor 1 maka sebaiknya pihak perusahaan melakukan komunikasi terbuka dengan atasan, terutama terkait pembagian tugas dan tenggat waktu pekerjaan, agar beban kerja dapat disesuaikan dengan kapasitas dan kemampuan karyawan secara proporsional.
2. Dikarenakan nilai terendah pada variabel *burnout* adalah kuesioner nomor 3 maka sebaiknya perusahaan melakukan evaluasi terhadap kondisi diri dan beban pekerjaan yang dihadapi, baik dari segi jumlah tugas maupun tuntutan waktu. Karyawan perlu mengomunikasikan kondisi tersebut secara terbuka dan profesional kepada atasan atau pihak manajemen, agar dapat dicari solusi bersama seperti penyesuaian target kerja, pembagian tugas yang lebih adil, atau pemberian waktu istirahat yang memadai.
3. Dikarenakan nilai terendah pada variabel *turnover intention* adalah kuesioner nomor 1 maka disarankan karyawan yang memiliki pikiran untuk berhenti bekerja disarankan untuk melakukan refleksi dan evaluasi secara objektif terhadap penyebab utama munculnya keinginan tersebut, apakah berasal dari beban kerja, tekanan psikologis, lingkungan kerja, atau ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan diri. Karyawan perlu mengomunikasikan

permasalahan yang dihadapi kepada atasan atau pihak manajemen secara terbuka agar dapat dicari solusi bersama, seperti penyesuaian beban kerja, perbaikan sistem kerja, atau dukungan yang lebih memadai.

4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi *turnover intention*. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.