

BAB V

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Bab sebelumnya sudah membahas terkait analisis Pengaruh *Burnout* dan *Work-Life Balance* Terhadap Tingkat *Turnover Intention* yang Dimoderasi Oleh Komitmen Afektif Pada Karyawan Gen Y PT Hayati Pratama Mandiri Padang, sehingga selanjutnya akan masuk kedalam langkah terakhir dalam penelitian ini yaitu menjelaskan mengenai kesimpulan dan saran terkait seluruh penelitian yang telah dilakukan.

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial PT Hayati Pratama Mandiri Kota Padang. Hal ini berarti apabila tingkat *burnout* pada karyawan meningkat maka tingkat *turnover intention* pada karyawan gen Y PT Hayati Pratama Mandiri juga meningkat dan berpengaruh besar.
2. *Work-life balance* merupakan sebuah keseimbangan penting antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan seorang individu. Keseimbangan ini berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensitas *turnover intention* pada karyawan Gen Y PT Hayati Pratama Mandiri Kota Padang. Jika keseimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan karyawan Gen Y pada perusahaan ini meningkat, maka intensitas *turnover intention* pada karyawan ini semakin menurun, dan sebaliknya.

3. Sebuah komitmen karyawan untuk menjadi bagian dari perusahaan akibat adanya ikatan emosional disebut dengan komitmen afektif. Komitmen ini terbentuk sebagai hasil organisasi yang membuat karyawan yakin untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama dan mempertahankan keanggotaannya.
4. Komitmen afektif ini berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention*, sehingga jika komitmen afektif seorang karyawan tinggi, maka akan menekan niat seorang karyawan Gen Y pada PT Hayati Pratama Mandiri Kota Padang untuk berpindah atau keluar dari perusahaan.
5. Komitmen afektif tidak dapat memoderasi hubungan antara *burnout* dan *turnover intention* pada karyawan Gen Y di PT Hayati Pratama Mandiri Kota Padang. Dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif tidak cukup kuat untuk dapat berperan dalam melemahkan maupun memperkuat hubungan antara *burnout* dan *turnover intention* karyawan Gen Y PT Hayati Pratama Mandiri Kota Padang. Sehingga, meskipun karyawan memiliki komitmen afektif yang tinggi, hal ini tidak dapat melemahkan niat karyawan untuk berpindah atau meninggalkan perusahaan jika terjadi *burnout*.
6. Efek moderasi antara komitmen afektif pada hubungan antara *work-life balance* dan *turnover intention* tidak signifikan dan berpengaruh negatif. Dapat diartikan bahwa komitmen afektif tidak dapat melemahkan atau

menguatkan hubungan antara kedua variabel ini pada karyawan Gen Y PT Hayati Pratama Mandiri Kota Padang.

1.2 Implikasi Penelitian

Terdapat beberapa implikasi penting bagi pemimpin dan karyawan Gen Y PT Hayati Pratama Mandiri Kota Padang, yang berguna untuk mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan berdasarkan dari penelitian ini, diantaranya adalah:

1. *Burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Adanya sebuah kondisi frustrasi atau kelelahan dalam bekerja yang tidak ditangani dengan baik dapat memicu niat seorang karyawan untuk berpindah atau meninggalkan pekerjaannya. Penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan tidak mengalami *burnout* selama bekerja, dan memberikan jeda yang cukup bagi karyawan untuk beristirahat sejenak agar tidak selalu memikirkan pekerjaan. Selain itu, Perusahaan dapat melakukan hal-hal berikut:
 - a. Evaluasi secara berkala terkait pekerjaan dan tugas – tugas yang diberikan kepada karyawan.
 - b. Memberikan *reward* tertentu jika karyawan mencapai suatu hal untuk menambah motivasi karyawan.
 - c. Memastikan karyawan dalam kondisi baik saat bekerja, dan memastikan hubungan antar karyawan baik sehingga jika terjadi masalah atau ketidaktahuan karyawan akan sebuah pekerjaan, karyawan dapat bertanya dan bertukar pikiran satu sama lain.

d. Memberikan fasilitas yang cukup bagi karyawan untuk menyegarkan pikiran, seperti adanya kopi atau makanan ringan gratis, senam sekali seminggu, maupun program lain yang menunjang kebahagiaan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Pada karyawan Gen Y di perusahaan PT Hayati Pratama Mandiri Kota Padang, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan deskriptif variabel *work-life balance*, dapat dilihat bahwa rata – rata karyawan sedikit kesulitan untuk memisahkan perasaan mereka akibat kehidupan ataupun pekerjaan.

Perusahaan PT Hayati Pratama Mandiri tentunya harus memperhatikan permasalahan ini, dengan cara berikut:

- a. Memberikan pelatihan atau bimbingan psikologis kepada karyawan terkait dengan pentingnya profesionalitas.
- b. Memberikan ruang kepada karyawan untuk menyelesaikan permasalahan mereka dalam jangka waktu tertentu yang memang mendesak agar tidak mengganggu pekerjaan
- c. Memastikan jam kerja dan jam istirahat karyawan agar kehidupan mereka tetap seimbang.

3. Pada penelitian ini, komitmen afektif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pada dasarnya, komitmen afektif yang tinggi pada karyawan akan meningkatkan kinerja individual karyawan dan

meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan karena karyawan ingin menjadi bagian penting dari perusahaan. Komitmen afektif ini muncul karena adanya kebutuhan dan ketergantungan terhadap aktivitas – aktivitas yang telah dilakukan oleh perusahaan yang tidak dapat ditinggalkan oleh karyawan. PT Hayati Pratama Mandiri Kota Padang perlu menjaga perasaan karyawan dalam menunjang kerjasama dengan Perusahaan dengan melakukan hal-hal berikut:

- a. Perusahaan harus mengevaluasi secara berkala kinerja dari karyawan dan memperlihatkan kepedulian terhadap karyawan.
- b. Memberikan *benefit* kepada karyawan seperti insentif yang cukup, bonus dan tunjangan, adanya asuransi dan jaminan untuk karyawan serta keluarga, maupun *reward–reward* lainnya sehingga karyawan merasa harus terus terlibat dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan serta meningkatkan loyalitas karyawan.

1.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, banyak terdapat keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian yang tentunya berdampak pada ketidaksempurnaan pada hasil penelitian ini, diantara keterbatasan tersebut adalah:

1. Penelitian hanya dilakukan dalam lingkup perusahaan PT Hayati Pratama Mandiri Kota Padang.
2. Penelitian ini terbatas dalam jumlah sampel.

3. Hanya terdapat dua variabel independen yaitu *burnout* dan *work-life balance*, satu variabel dependen yaitu *turnover intention*, dan satu variabel moderasi yaitu komitmen afektif dalam penelitian ini.

1.4 Saran

Mengacu pada keterbatasan yang dibahas pada bagian sebelumnya, peneliti dapat memberikan masukan untuk penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang terkait dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Beberapa masukan yang dapat peneliti berikan adalah:

1. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian di objek ataupun perusahaan lain.
2. Peneliti selanjutnya dapat memperbanyak jumlah sampel maupun menggunakan syarat dan kriteria sampel lainnya seperti pada Gen Z, ataupun pada karyawan kontrak dalam sebuah perusahaan.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan atau mengganti dengan variabel lain yang berhubungan dengan penelitian ini dalam penelitian selanjutnya, seperti *cultural fit*, *perceived organizational support (POS)*, *employee resilience*, *job embeddedness*, dan *technostress*.

