

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini peneliti akan menyimpulkan jawaban dari permasalahan penelitian, lalu akan dikemukakan secara teoritis dan praktis manfaat bagi berbagai pihak dan dapat dijadikan pertimbangan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya.

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, didapatkan kesimpulan bahwa pada PT. X tingkat *pay satisfaction*, *burnout* dan *turnover intention* yang dimiliki karyawan berada pada kategori sedang. Selain itu, hasil penelitian juga menyimpulkan bahwa adanya pengaruh antara *pay satisfaction* dan *burnout* terhadap *turnover intention* baik secara parsial maupun simultan.

Secara parsial, *pay satisfaction* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, dalam artian setiap kenaikan pada *pay satisfaction* maka akan diikuti dengan penurunan pada *turnover intention*. Sedangkan *burnout*, memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, dalam artian setiap kenaikan pada *burnout* maka akan diikuti oleh kenaikan pada *turnover intention*.

Secara simultan, *pay satisfaction* dan *burnout* memiliki kontribusi yang cukup besar pada *turnover intention*. Berdasarkan sumbangan efektif masing-masing variabel, *pay satisfaction* memiliki kontribusi yang lebih besar dibanding *burnout* terhadap *turnover intention*.

## 5.2 Saran

Peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi baha pertimbangan dari berbagai pihak terkait dalam penelitian ini.

### 5.2.1 Saran Teoritis

1. Teknik *sampling random* dalam penelitian ini tidak terlaksana sepenuhnya dikarenakan penyebaran skala dilakukan melalui *HRD* bukan secara langsung oleh peneliti sehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperhatikan dan memastikan proses *random* dalam teknik *sampling* penelitian yang dilakukan.
2. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* karena terdapat 41,9% kontribusi faktor lain di luar *pay satisfaction* dan *burnout*.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat melakukan penelitian terhadap perusahaan manufaktur secara global. Sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan kepada seluruh perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur.

### 5.2.3 Saran Praktis

1. Bagi PT. X, diharapkan untuk mempertimbangkan kembali terkait kebijakan perusahaan terhadap gaji dan juga tingkat *burnout* yang dialami karyawan dikarenakan melihat kontribusi yang cukup besar dari keduanya terhadap *turnover intention*.
2. Dimensi *pay raises* (kenaikan gaji) dan *benefit* (tunjangan) memiliki *mean* terendah, PT.X diharapkan memperhatikan kembali prosedur perusahaan

terkait kenaikan gaji dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan sehingga *pay satisfaction* dapat meningkat dan *turnover intention* dapat diminimalisir.

3. Karyawan PT. X diharapkan mampu mencegah kondisi *burnout* dengan cara lebih waspada terhadap gejala-gejala yang ditimbulkan, membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman, kurangi perasaan bersaing dengan rekan kerja dan memiliki strategi *coping* yang sesuai saat stress mulai muncul.

4. *Burnout* yang dialami karyawan PT. X berada pada kategori sedang, oleh karena itu diharapkan PT. X memiliki program *counseling* untuk membantu karyawan agar dampak-dampak dari *burnout* dapat diminimalisir.

