

## BAB V SIMPULAN

### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan bantuan alat analisis *SmartPLS* 3.0 mengenai *burnout*, *workload* dan *perceived alternative job opportunity* terhadap *turnover intention* karyawan tetap bagian *rolling* di PT. Mitra Prasmitha Selaras, maka peneliti dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan tetap bagian *rolling* di PT. Mitra Prasmitha Selaras. Artinya, semakin banyak karyawan tetap bagian *rolling* di PT. Mitra Prasmitha Selaras yang merasa *burnout* maka akan semakin banyak karyawan yang memiliki niat atau keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*).
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *workload* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan tetap bagian *rolling* di PT. Mitra Prasmitha Selaras. Hal ini berarti hipotesis kedua yang menyatakan *workload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan ditolak. Artinya, meningkat atau menurunnya *workload* tidak mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan tetap bagian *rolling* di PT. Mitra Prasmitha Selaras.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived alternative job opportunity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan

tetap bagian *rolling* di PT. Mitra Prasmitha Selaras. Artinya, semakin tinggi karyawan merasakan *perceived alternative job opportunity* maka semakin tinggi juga *turnover intention* pada perusahaan.

## 5.2. Keterbatasan

Penelitian ini telah dilakukan dengan prosedur ilmiah, tetapi masih terdapat keterbatasan. Diharapkan dengan adanya keterbatasan ini dapat memberikan perbaikan untuk peneliti-peneliti selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan tetap bagian *rolling* di PT. Mitra Prasmitha Selaras yang ditunjukkan dari nilai *r-square* 0.458 dengan presentase besarnya pengaruh *burnout*, *workload* dan *perceived alternative job opportunity* terhadap *turnover intention* sebesar 45,8% dan sisanya yaitu 54,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Menurut Prawitasari (2016) Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* seperti usia, lama bekerja, keterikatan terhadap perusahaan, kepuasan kerja, dan budaya perusahaan.
2. Penelitian ini melibatkan subjek yang sangat terbatas, yakni hanya menggunakan karyawan golongan produksi bagian *rolling* atau giling rokok di PT. Mtra Prasmitha Selaras.

### 5.3. Implikasi

#### 5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat implikasi secara praktis yang dapat diberikan sebagai masukan bagi perusahaan, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan tetap bagian *rolling* di PT Mitra Prasmitha Selaras. Hal ini berarti menunjukkan karyawan yang merasakan *burnout* ataupun kelelahan dalam bekerja, maka karyawan tersebut akan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Maka dari itu perusahaan perlu mengidentifikasi tanda-tanda *burnout* pada karyawan dan mengambil langkah-langkah untuk mencegahnya atau mengelolanya. Diketahui bahwa semakin banyak karyawan yang merasakan *burnout* maka semakin tinggi angka *turnover* pada suatu perusahaan, begitu pun sebaliknya. Perusahaan dapat memberikan dukungan kegiatan kepada karyawan yang tujuannya untuk mengurangi rasa *burnout* pada pekerjaan. Selain itu perusahaan juga bisa melakukan komunikasi terbuka untuk membuat suasana di mana karyawan merasa nyaman untuk berbicara tentang masalah yang mereka hadapi dan dapat menemukan solusi yang sesuai. Hal ini dilakukan untuk mengatasi *burnout* yang dirasa oleh karyawan untuk mengurangi angka *turnover intention*.

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *workload* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan tetap bagian *rolling* di PT. Mitra Prasmitha Selaras. Hal ini berarti bahwa semua keadaan yang berkaitan dengan beban kerja atau *workload* yang mengalami peningkatan atau penurunan tidak akan berdampak pada *turnover intention* karyawan tetap bagian *rolling* di PT. Mitra Prasmitha Selaras. Akan tetapi, perusahaan perlu untuk menjaga karyawan pada kondisi tidak merasakan beban kerja yang berlebih. Selain mempertahankan, perusahaan juga dapat meningkatkan kondisi perusahaan yang lebih baik yang bertujuan untuk menekan angka *turnover intention* pada perusahaan. Masih ada niat *turnover* dari karyawan untuk keluar dari perusahaan yang dipengaruhi oleh faktor lain. Maka dari itu, perusahaan perlu mengidentifikasi faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* agar dapat menekan angka *turnover* yang terjadi pada perusahaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived alternative job opportunity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan tetap bagian *rolling* di PT Mitra Prasmitha Selaras. Hal ini berarti semakin tinggi karyawan yang merasakan adanya peluang kerja di tempat lain maka akan semakin tinggi karyawan yang memiliki niat atau keinginan untuk keluar dari perusahaannya saat ini. Maka dari itu, perusahaan perlu mengkomunikasikan nilai-nilai dan keuntungan bekerja di tempat

mereka secara jelas kepada karyawan. Ini bisa melibatkan penyediaan informasi tentang manfaat, peluang pengembangan karir, dan budaya kerja yang positif. Hal ini dapat mengurangi karyawan yang merasa adanya peluang alternatif pekerjaan di perusahaan lain yang bisa membantu mengurangi keinginan karyawan untuk pindah dari perusahaannya saat ini.

### 5.3.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, permodelan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Implikasi teoritis dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention* karyawan tetap bagian *rolling* di PT. Mitra Prasmitha Selaras. Hal ini berarti semakin meningkatnya karyawan yang merasakan *burnout*, maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan tetap bagian *rolling* di PT. Mitra Prasmitha Selaras. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat menguatkan teori yang dikemukakan oleh (Purba et al., 2023) bahwa semakin tinggi skor *burnout* pada karyawan maka *turnover intention* karyawan akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini sejalan juga dengan hasil penelitiannya yaitu pengaruh yang diberikan oleh

variabel *burnout* terhadap variabel *turnover intention* bersifat positif.

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *workload* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan tetap bagian *rolling* di PT. Mitra Prasmitha Selaras. Hal ini berarti meingkat atau menurunnya *workload* tidak mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Purwati & Maricy (2019) yang mengemukakan bahwa semakin tinggi beban kerja pada karyawan, maka akan semakin tinggi *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Purwati et al., (2020) yang mengatakan beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived alternative job opportunity* berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention* karyawan tetap bagian *rolling* di PT. Mitra Prasmitha Selaras. Hal ini berarti semakin meningkatnya karyawan yang merasakan *perceived alternative job opportunity*, maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan tetap bagian *rolling* di PT. Mitra Prasmitha Selaras. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat menguatkan teori yang dikemukakan oleh Ningsih et al., (2020) yang mengatakan *perceived alternatives opportunity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.