

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis terkait pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel intervening di perusahaan Lishan Jaya Putera. Penulis dapat menarik kesimpulan yang didasarkan oleh analisis data sebagai berikut:

1. Beban kerja yang terjadi di perusahaan Lishan Jaya Putera terbilang tinggi, dimana ketiga dimensi beban kerja hampir sebagian besar para pekerja merasa bahwa beban yang diberikan kepada mereka selama bekerja di perusahaan tinggi. Pekerja setuju bahwa di perusahaan tanggung jawab yang diberikan tinggi sehingga membuat pekerja merasa terbebani di setiap pekerjaannya. Perusahaan tidak memperhatikan bagaimana beban yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja.
2. Tingkat intention to leave di perusahaan terbilang tinggi, semua dimensi memiliki skor akhir tinggi, terutama pada pernyataan karyawan merasa pekerjaan saat ini kurang nyaman, tidak nyaman melakukan pekerjaan di perusahaan saat ini, berpikir untuk bekerja di tempat lain. Dimensi yang paling tinggi dalam intention to leave adalah inten to search. Hampir kebanyakan pekerja mulai mencari-cari tentang pekerjaan di luar perusahaan saat ini.
3. Para pekerja merasa bahwa *burnout* yang mereka rasakan di perusahaan tinggi yang dilihat dari tingginya ketiga dimensi yang ada di dimensi *burnout*, terutama dimensi aktualisasi diri. Pekerja merasa bahwa mereka tidak memiliki semangat dalam bekerja, tidak ada motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan, dan tidak percaya dengan diri sendiri.
4. Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dimana semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi juga tingkat *burnout* maka H1 dapat diterima.

5. Beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*, dimana semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi juga tingkat *burnout* maka H2 dapat diterima.
6. Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel intervening, dimana semakin tinggi beban kerja dan *burnout* maka semakin tinggi juga *turnover intention*nya sehingga H3 diterima.

5.2 Saran

Dari kesimpulan diatas, penulis akan memberikan masukan dan saran yang bisa dipertimbangkan oleh PT Lishan Jaya Putera sebagai bahan evaluasi dan perbaikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis kuesioner menunjukkan bahwa karyawan merasa terbebani dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Jika perusahaan tidak menangani beban kerja maka akan berdampak ke *turnover intention* sesuai dengan hasil analisis dimana beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Perusahaan harus melakukan evaluasi mendalam terhadap beban kerja setiap pekerja dan menyesuaikan tugas serta tanggung jawab mereka berdasarkan kapasitas dan kemampuan masing-masing. Perusahaan juga dapat menambah jumlah sumber daya manusia untuk mengurangi beban dari para pekerja
2. Perusahaan harus mengukur bagaimana jumlah efisien karyawan untuk setiap divisi agar para pekerja tidak merasa terbebani di perusahaan. Menambah jumlah sumber daya manusia bisa dilakukan dengan mempekerjakan pekerja kontrak, anak magang, atau outsourcing yang berkaitan dengan pekerjaan yang susah untuk dikerjakan
3. Berdasarkan hasil analisis kuesioner menunjukkan bahwa kebanyakan pekerja merasa tidak nyaman selama ada di perusahaan sehingga ada pemikiran untuk bekerja di tempat lain. Perusahaan dapat menguranginya dengan menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental mereka. Lingkungan kerja yang sehat dan aman, seperti

pencahayaan yang baik, suhu yang nyaman, dan fasilitas yang memadai, sangat penting. Perusahaan juga bisa memberikan jadwal kerja yang fleksibel, seperti opsi kerja dari rumah atau jam kerja fleksibel, untuk membantu karyawan menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi mereka. Selain itu perusahaan bisa membangun hubungan yang baik antar pekerja agar mereka nyaman bekerja di perusahaan, contohnya seperti kegiatan di luar ruangan seperti hiking, arung jeram, atau tantangan tali tinggi yang mengharuskan karyawan bekerja sama dan mempercayai satu sama lain, kegiatan sosial dan volunteering, dan retreat perusahaan yang menyenangkan dimana karyawan dapat berpartisipasi dalam berbagai kegiatan rekreasi dan pelatihan, serta memiliki waktu untuk berinteraksi secara santai tanpa memikirkan hal seputar pekerjaan.

4. Berdasarkan hasil analisis kuesioner menunjukkan bahwa kebanyakan pekerja merasa *burnout*. Hal ini akan berdampak buruk karena *burnout* juga menjadi faktor *turnover intention*. Sesuai dengan hasil analisis dimana *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Perusahaan dapat membuat evaluasi yang bertujuan untuk mengurangi *burnout* yang dirasakan oleh para pekerja. Isi evaluasi bisa berisikan tentang aspek yang berkaitan dengan *burnout*. Hal ini harus dilakukan secara bertahap untuk menekan angka *burnout* yang terjadi di perusahaan. Selain itu perusahaan dapat membuat divisi khusus untuk menangani kasus yang berkaitan dengan *burnout*. Tidak perlu kompleks, yang penting pekerja dapat bercerita secara lepas mengenai apa yang mereka rasakan mengenai pekerjaan selama di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA.

Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset

Abang dan Ni Putu Nursiani Dosen Jurusan Manajemen, R., & Ronald C Fanggidae Dosen Jurusan Manajemen, dan P. (2018). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PADA KANTOR REKTORAT UNIVERSITAS NUSA CENDANA KUPANG* (Vol. 7, Issue 2).

Anggawira, A. (2019). HUBUNGAN ANTARA ORGANISATIONAL CITIZEN BEHAVIOR DENGAN BURNOUT PADA KARYAWAN pt. KUNANGO JANTAN PADANG. *Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi*, 12(2).

Ari Puspitaningrum, E., & Anugerah Izzati, U. (2022). *Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Produksi Unit Mesin pt. X The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention of Machine Unit Production Employees at pt. X*. 10(01), 505–522.

Azzahra, S., & Nugroho, A. (n.d.). *THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON TURNOVER INTENTION WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE IN JUSTUS STEAKHOUSE BUAH BATU BANDUNG*.

E., Okta Kurniawan, (2023). Occupational Safety And Health: The Effects Of Challenges And Employee Awareness ". In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 5).

Fontes, F. F. (2020). Herbert J. Freudenberger e a constituição do *burnout* como síndrome psicopatológica. *Memorandum: Memória e História Em Psicologia*, 37.

Haryanto, T. (2020). *Perspektif Kinerja Perusahaan Berdasarkan Intellectual Capital* (Vol. 4, Issue 2).

Husaeni, A. F., & Wiratno, A. (2020). *MEDIA EKONOMI Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Burnout Pada pt. Indaco Warna Dunia (Regional Sales Purwokerto)* (Vol. 20, Issue 2).

Jufri, A. (n.d.). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI KASUS KARYAWAN MARKETING pt. JAYAMANDIRI GEMASEJATI CABANG CILEDUG)*. *VALUE Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, XIV(2), 2019.

Juhnisa, E., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap *burnout* karyawan pada pt PLN (persero) dengan dukungan sosial sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(4)

Manajemen Bisnis dan Keuangan, J., Genta Rahmadani, M., Puspita, V., Waliamin, J., Hazairin, U., Bengkulu, K., & Korespondensi, P. (2023). *Pengaruh Burnout dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu*. 4(1), 97–107.

Nurhandayani, A. (2023). Work From Home dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*,

Rizalmi, S. R., & Utami, I. W. (2020). Analisis Beban Kerja Kognitif Dengan Menggunakan Metode Subjective Workload Assessment Technique (SWAT) Pada Karyawan Departemen Quality Control Di pt. XYZ. In *Journal Science Innovation and Technology* (Vol. 1, Issue 1).

Sundari, P. R., & Meria, L. (n.d.). *Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention*.

Utami, I., & Nahartyo, E. (2013). AUDITORS' PERSONALITY IN INCREASING THE BURNOUT. In *Business, and Accountancy Ventura* (Vol. 16, Issue 1).

Wardhana, A., Kurdi, M., & Setyowati, D. L. (2023). *MSDM (KUNCI KEBERHASILAN ORGANISASI)*.

Yusuf, M., Widakdo, S., Studi Manajemen, P., Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, S., & Author, C. (2023). *Science and Technology DAMPAK STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN HOKKY MART BIMA* (Vol. 7, Issue 2).

Sekaran, Uma., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th Ed). United Kingdom: Wiley.

Agista Ningrum, D., Fauzi, A., Wijayanti, M., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Corresponding Author, F. (n.d.). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri. In *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)* (Vol. 2, Issue 1).

Wardati, N. A., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2017). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DIMEDIASI OLEH KEJENUHAN KERJA (BURNOUT) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PULAU BARU GROUP BANJARMASIN. In *Jurnal Sains Manajemen dan Kewirausahaan (JSMK)* (Vol. 1, Issue 1).

Sagita Lengkong (2023). PENGARUH BURNOUT, KOMITMEN ORGANISASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PEGAWAI

PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PENDAPATAN
DAERAH KABUPATEN MINAHASA UTARA. In *Jurnal EMBA* (Vol. 11)