

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, landasan teori dan pengembangan hipotesis pada penelitian serta hasil penelitian yang telah diuraikan dalam pembahasan di atas, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- a. *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan wanita di Kota Malang.
- b. *Burnout syndrome* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan wanita di Kota Malang.
- c. *Job stress* dan *burnout* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan wanita di Kota Malang.

5.2 Keterbatasan Penulis

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam proses keberhasilan penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami oleh peneliti. Selain itu, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh peneliti-peneliti yang akan datang dalam penyempurnaan penelitiannya karena penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu diperbaiki untuk penelitian kedepannya. Berikut beberapa keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian ini:

- a. Objek penelitian ini difokuskan pada karyawan wanita secara umum, dimana akan lebih baik jika memfokuskan objek karyawan wanita pada satu sektor pekerjaan.
- b. Berdasarkan hasil koefisien determinasi variabel *job stress* dan *burnout syndrome* berpengaruh sebesar 48.9% terhadap *turnover intention*. Sedangkan sebanyak 51,1% dipengaruhi dengan variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.
- c. Saat pengambilan data, peneliti hanya menggunakan kuesioner sebagai alat pengambilan data. Penelitian ini akan lebih baik jika menggunakan *mix method* dengan kuesioner dan wawancara untuk mendapatkan informasi yang lebih detail.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran beberapa hal sebagai berikut:

- a. Bagi karyawan wanita

Menjalin hubungan baik terhadap rekan kerja, karena dukungan semangat kerja yang diharapkan untuk membantu karyawan meningkatkan semangat kerja yaitu, ketika rekan kerja bisa bekerja sama dengan memberikan kontribusi dukungan.

b. Bagi perusahaan

Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan mendesain tempat kerja yang nyaman dan fasilitas yang sesuai dengan beban kerja karyawan, dan pemberian *reward* atas kerja keras karyawan. Penyesuaian lingkungan kerja dengan mengurangi waktu *overtime* akan memberikan waktu untuk karyawan pulang tepat waktu sehingga *work life balance* akan menciptakan karyawan yang lebih produktif.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti menyarankan untuk melanjutkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lainnya misalnya kepuasan kerja, *job insecurity*, lingkungan kerja dan *employee engagement*. Selain itu, peneliti memberikan saran untuk mengambil responden pada satu sektor pekerjaan atau dengan menggunakan objek perusahaan tertentu.