

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, terdapat dua Simpulan utama terkait pengaruh konflik peran (*role conflict*) dan kelelahan kerja (*job burnout*) terhadap niat berpindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan CV Setia Darma Tiga.

1. Pengaruh *Role Conflict* terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis menunjukkan bahwa *role conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,171 dengan t tabel sebesar 1,663 dan nilai signifikansi sebesar 0,033 karena t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa konflik peran yang dirasakan karyawan berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan niat untuk berpindah kerja. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa ketidakjelasan peran, konflik nilai, dan ketidaksesuaian tugas dapat menimbulkan tekanan yang mendorong karyawan untuk mempertimbangkan pindah kerja.

2. Pengaruh *Job burnout* terhadap *Turnover Intention*

Job burnout juga berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai t hitung sebesar 7,292, t tabel sebesar 1,663, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena t hitung > t tabel dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar pula niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Hasil ini konsisten dengan studi-studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa kelelahan emosional dan perasaan tidak efektif secara langsung meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di lingkungan yang lebih mendukung.

5.2 Saran

Saran penelitian dapat dilihat berdasarkan skor tertinggi dan terendah pada masing-masing item pernyataan kuesioner penelitian variabel *independent* (bebas) yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel *Role Conflict* (X_1)

Skor tertinggi pada item pernyataan *role conflict*: "Saya merasa nilai-nilai yang diterapkan di tempat kerja tidak sesuai dengan keyakinan pribadi saya" (3,24). Perusahaan perlu meningkatkan upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan sejalan dengan nilai-nilai karyawan. Misalnya, melakukan survei rutin untuk memahami nilai dan prinsip yang dianggap penting oleh karyawan, serta memasukkan hasil tersebut ke dalam kebijakan dan budaya perusahaan. Selain itu, perusahaan harus mempertahankan kebijakan yang mendukung kejelasan komunikasi antar lini sehingga karyawan dapat merasa lebih dihargai dalam menyampaikan aspirasi mereka. Karyawan dapat berkomunikasi secara terbuka kepada atasan atau HR mengenai ketidakcocokan nilai yang dirasakan, sehingga perusahaan dapat mempertimbangkan umpan balik tersebut untuk penyesuaian kebijakan atau pendekatan kerja. Jika sudah ada dialog yang positif antara karyawan dan manajemen, maka hal ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Peneliti dapat memperdalam penelitian tentang pengaruh ketidakcocokan nilai terhadap kepuasan kerja dan produktivitas karyawan, serta mengeksplorasi strategi efektif dalam mengurangi konflik peran di organisasi. Hal ini juga dapat diperluas dengan meneliti faktor yang perlu dipertahankan dalam menciptakan keselarasan nilai antara karyawan dan perusahaan.

Skor terendah pada item pernyataan *role conflict*: "Saya merasa tugas yang diberikan tidak sesuai dengan tanggung jawab" (2,76). Meskipun skor rendah menunjukkan bahwa konflik pada aspek ini lebih minim, perusahaan tetap perlu memastikan bahwa deskripsi pekerjaan jelas dan selaras dengan tanggung jawab yang ditetapkan. Perusahaan harus mempertahankan kejelasan deskripsi tugas yang telah berjalan dengan baik dan meningkatkan transparansi dalam pembagian tugas agar

semua karyawan merasa yakin atas peran mereka. Karyawan dapat meminta klarifikasi langsung jika merasa ada tugas yang kurang relevan dengan tanggung jawab mereka, untuk memastikan ekspektasi antara karyawan dan atasan tetap selaras. Jika sistem komunikasi terkait tugas dan tanggung jawab sudah berjalan efektif, maka karyawan perlu mendukungnya dengan terus memberikan umpan balik. Peneliti dapat mengeksplorasi hubungan antara kejelasan tugas dengan persepsi konflik peran, terutama dalam konteks budaya kerja di perusahaan lokal. Penelitian juga dapat mencakup hal-hal yang perlu dipertahankan untuk menjaga kejelasan pembagian tugas.

2. Variabel *Job Burnout* (X₂)

Skor tertinggi pada item pernyataan *job burnout*: "Saya merasa kekurangan energi dalam melakukan aktivitas sehari-hari" (3,26). Perusahaan dapat mengadopsi strategi untuk mengurangi kelelahan karyawan, seperti memberikan waktu istirahat yang cukup, memastikan beban kerja yang wajar, dan menyediakan program kesehatan mental. Jika perusahaan telah memiliki program kesejahteraan karyawan seperti konseling atau pelatihan manajemen stres, program ini perlu dipertahankan dan dioptimalkan lebih lanjut. Karyawan dapat menerapkan manajemen waktu yang lebih baik, mencari dukungan dari rekan kerja atau keluarga, serta memanfaatkan program kesejahteraan yang disediakan oleh perusahaan. Karyawan yang telah berhasil mengelola waktu kerja dan istirahat secara seimbang dapat berbagi praktik terbaik dengan rekan lainnya untuk mendukung lingkungan kerja yang lebih sehat. Peneliti dapat menyelidiki lebih lanjut faktor-faktor yang memicu kelelahan kerja, serta mengembangkan model intervensi untuk mengurangi dampaknya di organisasi. Penelitian ini juga dapat melihat program-program perusahaan yang telah efektif dalam mengurangi exhaustion dan apa yang perlu dipertahankan serta ditingkatkan.

Skor terendah pada item pernyataan *job burnout*: "Saya cenderung tidak ingin terlibat dalam interaksi di tempat kerja" (2,73). Skor rendah menunjukkan bahwa meskipun ada kelelahan, sebagian besar karyawan tetap ingin terlibat dalam lingkungan kerja. Perusahaan perlu mempertahankan iklim kerja yang kondusif untuk

mendorong kolaborasi tim. Kegiatan seperti team building dan pelatihan berbasis interaksi dapat diperluas untuk meningkatkan keterlibatan sosial karyawan di tempat kerja. Karyawan dapat mempertahankan interaksi sosial yang positif di tempat kerja, karena hal ini dapat membantu mengurangi tingkat kelelahan mental dan emosional yang dirasakan. Dukungan rekan kerja yang sudah berjalan dengan baik dapat terus dimaksimalkan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih mendukung. Peneliti dapat mengeksplorasi hubungan antara kelelahan kerja dengan dinamika sosial di tempat kerja, serta memahami bagaimana interaksi sosial dapat memitigasi efek kelelahan. Penelitian juga dapat melihat bagaimana mempertahankan keterlibatan sosial yang tinggi di tempat kerja dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan saran-saran ini, diharapkan perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan praktik terbaik yang sudah berjalan, serta meminimalkan faktor-faktor yang menjadi kelemahan, sehingga mendukung kinerja karyawan secara optimal.