

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan *job burnout* terhadap *turnover intention* pada PT BTPN Syariah Kalimantan Barat. Seperti yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, maka peneliti menarik kesimpulan.

Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT BTPN Syariah Kalimantan Barat. Hal dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh, dengan nilai hasil pengujian menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,715 dengan nilai signifikan 0,008 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ketika kondisi lingkungan kerja pada PT BTPN Syariah Kalimantan Barat tidak kondusif dan semakin memburuk, maka *turnover intention* karyawan akan meningkat.

Variabel *job burnout* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT BTPN Syariah Kalimantan Barat. Hal dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh, dengan nilai hasil pengujian menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,039 dengan nilai signifikan 0,000 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Artinya semakin tinggi tingkat *job burnout* yang dialami karyawan PT BTPN Syariah Kalimantan Barat, maka semakin besar kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian dari pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan *job burnout* terhadap *turnover intention* pada PT BTPN Syariah Kalimantan Barat, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada indikator suasana kerja di variabel lingkungan kerja memiliki nilai terendah, yakni pernyataan "Kebersihan di tempat kerja membuat saya nyaman serta mendukung pelaksanaan pekerjaan" menunjukkan bahwa kebersihan di lingkungan kerja PT BTPN Syariah memerlukan perhatian lebih, karena kondisi ini dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan. PT BTPN Syariah sebaiknya meningkatkan kebersihan dan kualitas fasilitas di tempat kerja, seperti pencahayaan dan kenyamanan ruang kerja. Perusahaan dapat melakukan peninjauan rutin serta menyediakan sumber daya yang cukup untuk memastikan lingkungan kerja tetap bersih dan mendukung kenyamanan karyawan, yang akan berdampak positif pada produktivitas dan kepuasan kerja.
2. Pada indikator kelelahan kerja di variabel *job burnout* memiliki nilai tertinggi, yakni pernyataan "Saya tetap merasa lelah meskipun sudah cukup istirahat" menunjukkan bahwa banyak karyawan mengalami kelelahan yang signifikan meskipun telah beristirahat. Kelelahan yang terus-menerus ini dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas dan meningkatkan niat untuk meninggalkan perusahaan. Untuk mengurangi tingkat kelelahan, perusahaan bisa mempertimbangkan kebijakan keseimbangan kerja, seperti jam kerja yang fleksibel atau program kesehatan mental. Dengan menyediakan waktu istirahat yang memadai serta ruang untuk relaksasi, perusahaan dapat membantu karyawan mengelola stres kerja dan mencegah kelelahan berkepanjangan yang berisiko pada kinerja dan loyalitas karyawan.

3. Pada indikator pencarian pekerjaan (*job search*) di variabel *turnover intention* memiliki nilai tertinggi, yakni pada pernyataan "Saya aktif mencari informasi mengenai peluang pekerjaan lain." Hal ini menandakan bahwa banyak karyawan secara aktif mencari peluang baru di luar perusahaan, yang bisa menunjukkan ketidakpuasan atau keinginan untuk mendapatkan lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan. PT BTPN Syariah dapat mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan dengan meningkatkan kesempatan pengembangan karier di dalam perusahaan, misalnya melalui pelatihan, promosi, atau insentif yang menarik. Dengan memberikan dukungan untuk pengembangan pribadi dan profesional karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan mereka dan menurunkan keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.
  
4. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi *turnover intention*, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau faktor kompensasi, yang belum diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian akan lebih lengkap dan dapat memberikan rekomendasi yang lebih kuat bagi perusahaan dalam menekan *turnover intention* karyawan.