# **BAB V**

# **KESIMPULAN DAN SARAN**

## **Kesimpulan**

Berdasarkan kepada hasil pengolahan data yang telah diperoleh dari penelitian ini yaitu pengaruh *job burnout*, dan *personality* terhadap *turnover intention* karyawan PT Mitra Sukses Kontrindo Jakarta Pusat telah didapatkan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

### *Job burnout* memiliki pengaruh yang positif terhadap *turnover intention* dan signifikan dengan signifikansi sebesar 0,009, t hitung sebesar 2,703, dan R *Square* sebesar 0,817. Artinya bahwa *job burnout* memberikan pengaruh yang lurus terhadap *turnover intention*. Jika *job burnout* meningkat pada karyawan, maka akan memberikan efek kenaikan juga dengan *turnover intention.*

### *Personality* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan signifikansi 0,000, t hitung sebesar 3,964, dan R *Square* sebesar 0,836. Artinya bahwa *personality* memberikan pengaruh yang lurus terhadap *turnover intention.* Jika *personality* meningkat pada karyawan maka akan memberikan efek kenaikan juga pada *turnover intention.*

### *Job burnout* dan *personality* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dengan R *Square* sebesar 0,853. Artinya bahwa *job burnout* dan *personality* bersama-sama memberikan pengaruh yang lurus terhadap *turnover intention.* Jika *job burnout* dan *personality* meningkat pada karyawan, maka akan memberikan efek kenaikan juga dengan *turnover intention*

## **Saran**

Berdasarkan pembahsan beserta kesimpulan dan hasil penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dibuatkanlah saran kepada PT. Mitra Sukses Kontrindo sebagai berikut:

#### Sebaiknya perusahaan memberikan perhatian khusus pada job burnout karyawannya. Bagaimana job burnout tersebut dapat diatasi dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang kondusif dan pemberlakuan bimbingan dan konseling secara tepat dengan memanfaatkan departemen human resource and general affair (HRGA). Seperti halnya dengan pendapat Tenan dalam Darma (2018), orang yang berisiko mengalami job burnout dan depresi kerja dapat berakibat memburuknya kinerjanya, peningkatan absensi dan meningkatnya turnover intention.

#### Sebaiknya perusahaan memberikan perhatian pada personality. Personality menjadi salah satu penyebab yang sebaiknya perusahaan memberikan perhatian khusus pada kepribadian yang di miliki oleh masing-masing karyawan. Kepribadian yang dimiliki oleh karyawan membuat mereka untuk berniat meninggalkan perusahaan. Perusahaan disarankan untuk memberikan regulasi yang tepat, career planning yang baik, insentif yang mencukupi, dan kehdiupan yang terjamin kepada karyawan sehingga para karyawan merasa nyaman dan memilih untuk tetap berada di perusahaan. Barrick & Mount dalam Mayende (2014), menyatakan bahwa ketika suatu organisasi telah memperlakukan karyawan dengan baik dan tepat maka dimensi-dimensi “the big five of personality” akan berdampak pada penurunan tingkat turnover intention karyawan.