

## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dijelaskan dalam bab sebelumnya mengenai variabel *Work Stress*, *Job Burnout* dan *Turnover Intention*.

Maka penelitian ini bisa disimpulkan bahwa:

1. H1: *Work Stress* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian atas hipotesis tersebut ditolak karena berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work Stress* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Milenial di Surabaya.

2. H2: *Work Stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Burnout*.

Hasil pengujian atas hipotesis tersebut diterima karena berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work Stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Milenial di Surabaya.

3. H3: Variabel *Job Burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Hasil pengujian atas hipotesis tersebut diterima karena berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *Job Burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Milenial di Surabaya.

4. H4: *Job Burnout* memiliki pengaruh positif signifikan dalam memediasi *Work Stress* dan *Turnover Intention*.

Hasil pengujian atas hipotesis tersebut diterima karena berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa *Job Burnout* memiliki pengaruh positif signifikan dalam memediasi *Work Stress* dan *Turnover Intention*

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Peneliti sadar apabila penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu terdapat beberapa keterbatasan untuk penelitian sebagai berikut:

1. Peneliti merasa kesulitan dalam mengumpulkan data dikarenakan kondisi *covid-19* yang masih ada di beberapa wilayah Surabaya, membuat beberapa perusahaan membatasi pihak dari luar untuk menyebarkan kuesioner secara langsung.
2. Pada saat proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal tersebut terjadi karena perbedaan pemikiran, dan pemahaman yang berbeda dari setiap responden, dan juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

## **5.3 Saran**

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, peneliti dapat memberikan masukan serta saran yang biasa digunakan sebagai pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, pertimbangan untuk peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan yang Memiliki Karyawan Milenial
  - a. Hasil pengujian hipotesis H2 menunjukkan bahwa *Work Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Burnout*. Maka untuk mengurangi *job*

*burnout* terhadap karyawan milenial di Surabaya, perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja yang menurun seperti memberikan seminar, dan melakukan pelatihan pengembangan diri.

- b. Hasil pengujian hipotesis H3 menunjukkan bahwa *Job Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* terhadap karyawan milenial di Surabaya. Untuk mengurangi tingkat *Turnover Intention*, maka perusahaan dapat memberikan pilihan alternatif dengan menawarkan gaji dan tunjangan lain yang lebih menarik supaya karyawan mempertimbangkan niatnya untuk tidak keluar dari pekerjaan sebelumnya.
- c. Hasil pengujian hipotesis H4 menunjukkan bahwa *Job Burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam memediasi *Work Stress* dan *Turnover Intention* pada Karyawan Milenial di Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja karyawan milenial di Surabaya yang tinggi akan berdampak pada tingginya *burnout* yang dialami karyawan sehingga *turnover intention* atau keinginan karyawan milenial di Surabaya untuk meninggalkan perusahaan akan semakin tinggi. Maka perusahaan dapat memperhatikan faktor yang menyebabkan stres kerja karyawan di tempat kerja seperti memberikan pelatihan terkait manajemen waktu yang baik, serta tidak memberikan tanggung jawab yang melebihi batas kemampuan karyawannya, serta memberikan peluang bagi karyawan untuk dapat meningkatkan keterampilan sehingga karyawan akan menjadi lebih bernilai bagi perusahaan. Hal tersebut dilakukan agar tingkat *job burnout* pada karyawan yang membuat stres kerja dan *turnover intention* lebih rendah.

Peningkatan perhatian pada faktor yang mempengaruhi *job burnout* karyawan sangat penting, hal tersebut dilakukan karena untuk meningkatkan prestasi kerja yang menurun. Hal yang dapat dilakukan adalah seperti memberikan seminar dan melakukan pelatihan pengembangan diri agar karyawan merasa dihargai oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi bersama.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Apabila penelitian selanjutnya melakukan penelitian yang sejenis, alangkah baiknya tidak memberikan terlalu banyak mengenai item pernyataan karena akan mengakibatkan responden kurang antusias membaca item kuesioner yang terlalu banyak.
- b. Apabila penelitian selanjutnya melakukan penelitian yang sejenis, alangkah baiknya pemberian kuesioner yang ditujukan untuk meneliti karyawan menggunakan kuesioner secara langsung.
- c. Apabila peneliti selanjutnya melakukan penelitian yang sejenis alangkah baiknya untuk menambahkan skala responden lebih luas serta tidak hanya di Kota Surabaya saja tetapi dapat di berbagai daerah lainnya supaya mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

## DAFTAR RUJUKAN

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis CV*. Andi.Yogyakarta.
- Ahyar, H., Andriani, H., Sukmana, D. J., Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif (Issue March)*. CV. Pustaka Ilmu Group.Yogyakarta.
- Akmalaputri, A. G., Yuniawan, A., & Djastuti, I. (2017). Gen Y Leader : Qualitative Phenomenology Leadership Studies in PLN Apd Jateng & DIY. *Jurnal Bisnis Strategi*, 26(1), 62–75.
- Albieri, D., Salvagioni, J., Melanda, F. N., & Mesas, A. E. (2017). Physical, Psychological and Occupational Consequences of Job Burnout: A Systematic Review of Prospective Studies. *Journal Plos One*, 1–29.
- Amponsah-Tawiah, K., Annor, F., & Arthur, B. G. (2016). Linking commuting stress to job satisfaction and turnover intention: The mediating role of burnout. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31(2), 104–123.
- Arini, A. P., & Bramayudha, A. (2022). Analisis Stres Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Karyawan Mina Wisata Islami Tour and Travel Haji Umrah Surabaya. *Journal of Islamic Management*, 2(1), 212–233.
- Asih, A. N., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Y di PT. XYZ (It Solution Company). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 118–125.
- Back, C. Y., Hyun, D. S., Jeung, D. Y., & Chang, S. J. (2020). Mediating Effects of Burnout in the Association Between Emotional Labor and Turnover Intention in Korean Clinical Nurses. *Safety and Health at Work*, 11(1), 88–96.
- Bautista, J. R., Lauria, P. A. S., Contreras, M. C. S., Maranion, M. M. G., Villanueva, H. H., Sumaguingsing, R. C., & Abeleda, R. D. (2019). Specific Stressors Relate to Nurses' Job Satisfaction, Perceived Quality of Care , and Turnover Intention. *International Journal of Nursing Practice*, July, 1–10.
- Budak, O., & Erdal, N. (2022). The Mediating Role of Burnout Syndrome in Toxic. *South East European Journal of Economics and Business*, 17(2), 1–13.
- Dodanwala, T. C., Santoso, D. S., & Yukongdi, V. (2022). Examining Work Role Stressors, Job Satisfaction, Job Stress, and Turnover Intention of Sri Lanka's Construction Industry. *International Journal of Construction Management*, 10, 1–10.
- Easton, C., & Steyn, R. (2022). Leadership Styles and Effectiveness in The

- Workplace: A Perspective of The Millennial Generation. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 1–10.
- Folarin, K. D. (2021). Cultivating Millennial Leaders. *American Journal of Leadership and Governance*, 6(1), 1–7.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart-PLS 3.0*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Proram IBM SPSS 21. Edisi7. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2014). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 22.0 (VI)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gurbuz, H., & Karapinar, M. (2018). Measurement of The People Burnout Level Who Work in Banking Sector According to Copenhagen Criteria. *Researcher: Social Science Studies*, 3(10), 187–203.
- Harahap, L. K. (2018). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square). *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, 1, 1–11.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One Hundred Years of Employee Turnover Theory and Research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530–545.
- Indriyani, R., & Sutanto, M. B. (2021). Peranan Person Organization Fit Dan Person Job Fit Dalam Meningkatkan Job Satisfaction Dengan Work Engagement Sebagai Mediasi. *Jurnal Ekonomi*, 26(1), 8–28.
- Januartha, A. A. G. A., & Adnyani, I. G. . D. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 588.
- Jauhar, J., Ting, C. S., & Abdul Rahim, N. F. (2017). The Impact of Reward and Transformational Leadership on The Intention to Quit of Generation Y Employees in Oil and Gas Industry: Moderating Role of Job Satisfaction. *Global Business & Management Research*, 9.
- Junaidi. (2021). Aplikasi AMOS dan Structural Equation Modeling (SEM). In *UPT Unhas Press Keanggotaan. Makassar*.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2014). Antecedents and Consequences of Employees' Job Stress in A Foodservice Industry: Focused on Emotional Labor and Turnover Intent. *International Journal of Hospitality Management*, 38, 84–88.
- Kamal, M. F. M., Zahari, M. S. M., Hanafiah, M. H., & Ariffin, N. W. M. (2020). The Influence of Japanese Work Cultures on Malaysian Foodservice Employees' Work Stress and Their Turnover Intention The influence of

Japanese work cultures on Malaysian foodservice employees' work stress and their turnover intention. *The South East Asian Journal of Management*, 14(2), 194–214.

Kim, J., Shin, Y., Tsukayama, E., & Park, D. (2020). Stress Mindset Predicts Job Turnover among Preschool Teachers. *Journal of School Psychology*, 78, 13–22.

Lai, H., Hossin, M. A., Li, J., Wang, R., & Hosain, M. S. (2022). Examining the Relationship between COVID-19 Related Job Stress and Employees' Turnover Intention with the Moderating Role of Perceived Organizational Support: Evidence from SMEs in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6).

Lee, T. W., Hom, P. W., Eberly, marion B., Li, J., & Mitchell, terence R. (2017). On The Next Decade of Research in Voluntary Employee Turnover On The Next Decade of Research in Voluntary Employee Turnover Thomas W . Lee University of Washington , Seattle Peter W . Hom Arizona State University Marion. *Academy of Management Perspectives*, Vol. 31 No. 3, 31 (3), 1–48.

Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & Mao, Y. (2019). Job Satisfaction, Work Stress, and Turnover Intentions among Rural Health Workers: A Cross-Sectional Study In 11 Western Provinces of China. *BMC Family Practice*, 20(1), 1–11.

Long, S. (2017). Exploring Which Leadership Styles are Effective with Millennial Employees. *Walden University*, 1–158.

Maier, T., Tavanti, M., Bombard, P., & Bradford, B. (2015). Millennial Generation Perceptions of Value-Centered Leadership Principles. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14, 382–397.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja. In *Rosda Karya, Bandung*.

Ngotngamwong, R. (2019). Why Do Millennials Leave? *Human Behavior Development & Society*, 20(4), 7–17.

Park, I. J., Kim, P. B., Hai, S., & Dong, L. (2020). Relax From Job, Don't Feel Stress! The Detrimental Effects of Job Stress and Buffering Effects of Coworker Trust on Burnout and Turnover Intention. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 559–568.

Putrihadiningrum, D. C., Brahmasari, I. A., & Ratih, I. A. B. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Job Insecurity Terhadap Burnout Karyawan Millennial Di CV. Mapan. *Media Mahardhika*, 19(2), 395–403.

Qonita, D. N. (2022). Hubungan Quarter Life Crisis Dengan Turnover Intention pada Generasi Milenial Kota Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 1–12.

Rahim, M. A., & Cosby, D. (2016). A Model of Workplace Incivility, Job

Burnout, Turnover Intentions, and Job Performance. *Journal of Management Development*, May 2020.

Salama, W., Abdou, A. H., Abo, S., Mohamed, K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 1–20.

Sintyadewi, N. P. M. N., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Peran Burnout Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Kutabex Beach Front Hotel Bali. *E-Journal Manajemen*, 9(6), 2308–2331.

Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Kencana.

Sugiyono. (2014). Populasi dan Sampel. In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Bum Divisi PMKS. *Business Management Journal*, 16(2), 65–80.

Varghese, S., & Kumar, D. J. (2019). Work Engagement and Burnout : A Study on Tunover Intention Among Educators. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, XI(12), 1085–1093.

Wijaya, E., & Oktarina, Y. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Impulse Buying pada Hodshop Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 10–22.

Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2).

Wijaya, N. S., Sudarmawan, I. W. E., & Sukaarnawa, I. G. M. (2021). The Determinant of Decision to Visit Tourism Destination. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 9(2), 342–352.

Zhang, T., Feng, J., Jiang, H., Shen, X., Pu, B., & Gan, Y. (2021). Association of professional identity, job satisfaction and burnout with turnover intention among general practitioners in China: evidence from a national survey. *BMC Health Services Research*, 21(1), 1–12.

Zhang, Y. (2016). A Review of Employee Turnover Influence Factor and Countermeasure. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 04(02), 85–91.