

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang di telah di bahas sebelumnya mengenai pengaruh job burnout, work environment dan budaya organisasi terhadap turnover intention pada hipermart lottemart Bekasi, simpulan penelitian ini dapat di rangkum sebagai berikut :

1) Variabel *Job Burnout* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, Semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dialami karyawan, baik secara fisik, emosional, maupun mental, semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori (Newton & Megan, 2020:5) yang menyatakan bahwa job burnout dapat memicu penurunan motivasi kerja dan loyalitas karyawan sehingga meningkatkan niat untuk keluar dari pekerjaan.

2. Variabel *Work Environment* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya , Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan termasuk hubungan antar rekan kerja, kenyamanan, dan keselamatan fisik—semakin sedikit mereka yang ingin keluar. Hal ini mendukung dengan penelitian (Hasanah & Bagis, 2024:7) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

3. Variabel Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, Hal ini menunjukkan bahwa bahwa semakin kuat organisasi menerapkan nilai, standar, dan kebiasaan kerja yang positif, semakin rendah kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan. Hal ini mendukung dengan penelitian dengan teori (Sitohang, 2023:137) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik menciptakan rasa memiliki dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan yang diperoleh, peneliti menawarkan saran untuk mengatasi permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Saran-saran ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berharga bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya :

1. Bagi Manajemen Perusahaan

a. Mengurangi *Job Burnout*

Perusahaan perlu menerapkan manajemen beban kerja yang seimbang, memberikan jadwal kerja yang wajar, serta menyediakan waktu istirahat yang memadai. Pelatihan manajemen stres dan program konseling dapat membantu karyawan mengelola kelelahan kerja.

b. Meningkatkan Kualitas Lingkungan Kerja

Menjamin kondisi fisik lingkungan kerja seperti pencahayaan, suhu ruangan, tata ruang, dan keamanan berada dalam kondisi optimal, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan.

c. Memperkuat Budaya Organisasi

Menanamkan nilai-nilai kerja sama, keterbukaan komunikasi, penghargaan atas prestasi, dan pemberian motivasi secara rutin agar karyawan merasa dihargai dan memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat mengelola stres kerja secara mandiri, menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun atasan, serta beradaptasi dengan budaya organisasi yang berlaku untuk meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk memperluas objek penelitian ke cabang-cabang Hypermart dan Lottemart di wilayah lain atau pada sektor ritel yang berbeda. Selain itu, peneliti

berikutnya dapat menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention.