

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Beralaskan hasil analisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) terkait pengaruh *Burnout* dan *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Artha Pamenang, dapat disimpulkan beberapa temuan utama sebagai berikut::

1. *Burnout* terbukti berkontribusi nyata ke kinerja karyawan. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan, baik berupa kelelahan fisik, mental, maupun emosional, maka semakin rendah kinerja yang ditunjukkan. Kondisi *burnout* membuat karyawan kehilangan energi, kurang fokus, serta menurunkan motivasi dalam bekerja, sehingga kinerja cenderung menurun.
2. *Turnover intention* juga terbukti berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kuat dorongan atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, maka semakin menurun pula tingkat keterikatan dan kesetiaan mereka terhadap tanggung jawab pekerjaan yang diemban. Karyawan yang memiliki *turnover intention* cenderung tidak memberikan usaha terbaiknya, sehingga berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas kinerja.

Secara keseluruhan, kedua variabel bebas, yaitu *burnout* dan *turnover intention*, memiliki pengaruh dalam menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT BPR Artha Pamenang perlu memberikan perhatian serius terhadap faktor psikologis karyawan agar kinerja dapat terjaga secara optimal.

5.2 Saran

Sebagai tindak lanjut dari temuan penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan pertimbangan maupun acuan untuk pengembangan dan perbaikan di masa mendatang, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi, perusahaan perlu memperhatikan masalah *burnout* karyawan, khususnya yang terkait dengan kelelahan emosional dan mental yang terbukti menjadi aspek paling dominan. Kondisi ini muncul karena tingginya tuntutan target kredit dan tekanan pekerjaan yang berulang setiap hari. Untuk mengatasi hal tersebut, manajemen dapat mengambil langkah strategis seperti mengatur beban kerja agar lebih seimbang, menetapkan target yang realistik sesuai kondisi ekonomi, serta menyediakan ruang istirahat yang cukup. Selain itu, perusahaan juga dapat menyelenggarakan program pendukung seperti pelatihan manajemen stres, konseling internal, maupun kegiatan penyegaran (*refreshment*) yang dapat membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
2. Bagi Organisasi, perusahaan disarankan untuk menekan tingkat *turnover intention* yang muncul pada sebagian karyawan. Indikator

penelitian menunjukkan bahwa keinginan mencari pekerjaan alternatif dan niat untuk keluar menjadi sinyal yang harus diwaspadai. Agar hal ini tidak berkembang menjadi masalah serius, perusahaan dapat memperkuat loyalitas karyawan melalui pemberian penghargaan yang adil atas pencapaian kerja, kesempatan pengembangan karir yang jelas, serta menciptakan komunikasi yang asertif dan partisipatif antara manajemen dan karyawan. Dengan terciptanya rasa dihargai dan peluang untuk berkembang, kecenderungan karyawan untuk mencari peluang kerja di luar perusahaan dapat ditekan.

3. Bagi organisasi, Perusahaan dapat memperkuat kualitas kerja dengan memberikan pelatihan rutin, monitoring ketelitian dalam pengolahan data kredit, serta evaluasi berkala terkait ketepatan dan kecepatan kerja. Selain itu, penciptaan iklim kerja yang suportif juga penting agar karyawan lebih termotivasi untuk menghasilkan pekerjaan sesuai bahkan melampaui standar yang ditetapkan perusahaan.
4. Bagi penelitian selanjutnya, dapat dipertimbangkan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, motivasi, atau *employee engagement*. Penelitian di masa depan juga dapat dilakukan pada sektor atau perusahaan yang berbeda agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan dapat dibandingkan antar industri.