

## BAB 5

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan sesuai dengan uji hipotesis yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Burnout* berpengaruh positif terhadap *intention to leave*, Hal ini berarti bahwa peningkatan *burnout* dapat memperkuat *intention to leave*. Dengan demikian, karyawan PT. Stanley Furniture merasa *burnout* atau mengalamis tekanan stres selama bekerja sehingga karyawan berniat untuk mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain.
2. *Organizational justice* berpengaruh positif terhadap perilaku *intention to leave*, yang berarti bahwa peningkatan *Organizational justice* dapat meningkatkan pula *intention to leave*. Dengan demikian, karyawan PT. Stanley Furniture merasa selama bekerja ada keadilan organisasi yang diterapkan tetapi karyawan berniat untuk mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain. Hal ini dikarenakan status karyawan kontrak pada bagian non manajerial di PT. Stanley Furniture.
3. *Organizational justice* memoderasi pengaruh *burnout* terhadap *intention to leave*. Hal ini menyatakan bahwa peningkatan *burnout* akan dapat mengurangi tingkat *intention to leave* karena diperkuat oleh variabel moderasi yaitu *Organizational justice*. Hal ini membuktikan bahwa karyawan PT. Stanley Furniture memang merasa stres (*burnout*) dalam bekerja tetapi dengan adanya keadilan organisasi yang diterapkan oleh perusahaan sehingga karyawan tersebut tidak ingin keluar (*intention to leave*) atau mencari pekerjaan di perusahaan lain.

## 5.2. Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yang kemungkinan dapat melemahkan hasilnya, seperti misalnya sampel yang digunakan hanya karyawan non manajerial PT. Stanley Furniture Surabaya.

## 5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian telah dilakukan ada beberapa saran yang dapat diberikan, yang meliputi sebagai berikut:

1. PT. Stanley Furniture, hendaknya mengurangi resiko stres atau beban karyawan (*burnout*) khususnya “selama bekerja karyawan merasa enerjik”. Berdasarkan hasil deskriptif tersebut menyatakan bahwa pihak manajemen PT. Stanley Furniture harus memperhatikan dan memantau semangat karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya.
2. PT. Stanley Furniture, hendaknya menciptakan *organizational justice* khususnya “Kepedulian dengan teman kerja saat melakukan pekerjaan”. Berdasarkan hasil statistik deskriptif menyatakan bahwa PT. Stanley Furniture harus menetapkan kepada karyawannya untuk selalu memperhatikan pekerja atau karyawan lain saat pekerjaan personal sudah terselesaikan. Dengan memberikan dorongan baik perintah, motivasi ataupun bonus selama membantu karyawan lain dalam bekerja.
3. PT. Stanley Furniture, hendaknya mengurangi *intention to leave* pada personal karyawan khususnya dalam hal “ketertarikan karyawan pada perusahaan lain”. Hal tersebut berarti bahwa pribadi karyawan kurang komitmen yang kuat sehingga tidak loyal pada pekerjaan dan perusahaan. Pihak manajemen harus mampu mengelola dan memahami

karyawan dengan mencari solusi dan strategi baik pelatihan, outbond, penilaian kinerja atau strategi yang lain menjadikan karyawan loyal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aedi. Nur., 2010, Pengolahan Dan Analisis Data Hasil Penelitian. *Bahan Belajar Mandiri Metode Penelitian Pendidikan*, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia.
- Afrisalia. R. N., 2012, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus*, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Ghozali., I, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Cetakan IV: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang, ISBN: 979.704.300.2.
- Kuncoro., M, 2013, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Penerbit:Erlangga.
- Kim, T. K., Solomon, P., Jang, C., 2012, Organizational Justice And Social Workers' Intentions To Leave Agency Positions. *Social Work Research*; Mar 2012; 36, 1; ProQuest. pg. 31.
- Margiantari., 2010, Burnout Pada Pelayan Restoran Kapal Pesiar. *Jurnal Universitas Gunadharma*. Fakultas Psikologi Universitas Universitas Gunadharma.
- Maslach, C., dan Jackson, S. E., 1981, The measurement Of Experienced Burnout. *Journal Of Occupational Behavior*. Page:99
- Miller, B. K., Konopaske, R., Byrne, Z. S., 2011, Dominance Analysis Of Two Measures Of Organizational Justice. *Journal Of Managerial Psychology*. Vol. 27.pp 264-282.
- Moria, Ruth dan Sunjoyo., 2010, Pengaruh Organizational Justice Terhadap Outcome Measures, *Jurnal Manajemen*, Vol.10, No.1.
- Muhammad, M., dan Fajrianti., 2013, Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Arsitek dan Konstruktor di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 2 No. 2.

- Murtiasari, E., 2006, Anteseden Dan Konsekuensi Burnout Pada Auditor: Pengembangan Terhadap Role Stress Model. *Thesis*. Program Studi Magister Sains Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Riyanto, M., 2010, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Karyawan Berpindah Kerja. *Jurnal Pengembangan Humaniora*. Vol. 8 No. 3.
- Supriati, 2013, Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dosen Pada Politeknik Bengkalis, *Inovbiz*, Vol 1. No.1 Hlm. 57-73.
- Susilo, Tri., 2012, Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pada PT. Indo Bali Di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali, *Jurnal Teknik Industri*. Hlm: 1-9.
- Syah, M. A., 2009, Pengaruh Organizational Justice Terhadap Organizational Commitment. *Jurnal Psikologi*. Fakultas Psikologi Universitas Padjajaran.
- Witasari, L., 2009, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intentions* (Studi Empiris Pada Novotel Semarang). Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Yuliasuti, A., 2010, Pengaruh Pemeditasian Komitmen Organisasional Dalam Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan *Intent To Leave*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Makalah Psikologi Pendidikan. 2011.  
<http://jojojots.co.id/>