

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV Soni Konveksi di Kecamatan Paron, Kabupaten Ngawi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaan, sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Secara parsial variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV Soni Konveksi di Kecamatan Paron, Kabupaten Ngawi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan untuk berhenti bekerja, sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Secara parsial variabel *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational commitment* karyawan CV Soni Konveksi di Kecamatan Paron, Kabupaten Ngawi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout*, maka semakin rendah komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga hipotesis ketiga diterima.

4. Secara parsial variabel *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational commitment* karyawan CV Soni Konveksi di Kecamatan Paron, Kabupaten Ngawi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity*, maka semakin rendah *organizational commitment* yang dimiliki oleh karyawan, sehingga hipotesis keempat diterima.
5. Secara parsial variabel *organizational commitment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV Soni Konveksi di Kecamatan Paron, Kabupaten Ngawi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *organizational commitment*, maka kecenderungan untuk keluar dari pekerjaan semakin rendah, sehingga hipotesis kelima diterima.

B. Implikasi dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disampaikan beberapa implikasi sebagai berikut:

1. Tingginya tingkat *burnout* dan *job insecurity* berdampak pada meningkatnya *turnover intention* karyawan CV Soni Konveksi. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan intervensi yang tepat seperti pengelolaan beban kerja, pemberian kejelasan kontrak kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif untuk menekan tekanan psikologis karyawan.
2. *Organizational commitment* terbukti menurunkan kecenderungan *turnover intention*. Maka dari itu, perusahaan perlu memperkuat

keterikatan emosional dan loyalitas karyawan melalui pengakuan atas kontribusi mereka, pemberian peluang pengembangan karier, dan komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan dari penelitian ini, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi karyawan, diharapkan dapat menjaga komitmen terhadap pekerjaan dan terus meningkatkan kemampuan diri agar tetap mampu beradaptasi dalam situasi kerja yang menantang, terutama ketika menghadapi tekanan atau ketidakpastian kerja.
2. Bagi perusahaan, disarankan untuk mengurangi tingkat burnout dan job insecurity melalui pengelolaan beban kerja yang lebih adil, memperjelas status ketenagakerjaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan merasa lebih aman dan loyal terhadap perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja atau gaya kepemimpinan untuk melihat faktor-faktor tambahan yang mempengaruhi turnover intention.
4. Bagi pembaca, semoga hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan memberikan wawasan terkait pentingnya membangun komitmen organisasi dalam mengurangi niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Kritik dan saran dari pembaca sangat diharapkan guna penyempurnaan penelitian di masa mendatang.

C. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya hanya dilakukan pada karyawan CV Soni Konveksi di Kecamatan Paron, Kabupaten Ngawi sehingga hasilnya belum tentu mewakili perusahaan garmen atau sektor industri lain. Penggunaan kuesioner sebagai instrumen utama juga berpotensi menimbulkan bias subjektif dari responden karena jawaban dapat dipengaruhi oleh kondisi psikologis maupun persepsi pribadi. Selain itu, variabel yang digunakan terbatas pada *burnout*, *job insecurity*, *organizational commitment*, dan *turnover intention*, sementara faktor lain yang mungkin turut memengaruhi belum dimasukkan dalam model penelitian. Periode pengambilan data yang relatif singkat juga membatasi kemampuan penelitian ini untuk menangkap dinamika perubahan kondisi psikologis maupun komitmen karyawan dari waktu ke waktu.