

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab 4 diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan antara penempatan kerja dengan *turnover* menunjukkan adanya pengaruh langsung secara negatif. Artinya penempatan kerja yang sesuai dengan pembagian kerja yang jelas serta kondisi fasilitas lembaga yang bagus dan iklim kerja yang baik akan menurunkan tingkat *turnover intention* pada pegawai, atau sebaliknya jika penempatan kerja dan pembagian kerja tidak jelas, iklim kerja dan fasilitas organisasi kurang baik maka *turnover intention* akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh tidak langsung secara negatif antara penempatan kerja terhadap terhadap *turnover intention* melalui variabel *intervening burnout*, dimana penempatan kerja yang sesuai dengan pembagian kerja yang jelas serta kondisi fasilitas lembaga dan iklim kerja yang baik akan menurunkan tingkat burnout atau sebaliknya, akan tetapi tidak secara penuh mempengaruhi *turnover intention*
3. Terdapat pengaruh langsung secara negatif beban kerja mampu terhadap *turnover intention*, dimana ketika beban kerja tinggi maka seharusnya akan terjadi peningkatan pada *turnover* atau sebaliknya jika beban kerja rendah maka akan mengurangi tingkat turnover. Namun pada penelitian ini menunjukkan hasil pengaruh negatif, dimana ketika beban kerja tinggi, tingkat turnover menurun dan sebaliknya. hasil wawancara alasan responden tidak berniat meninggalkan pekerjaan karena rasa khawatir akan kesulitan memperoleh pekerjaan.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung secara positif beban kerja terhadap *turnover intention* melalui variabel *intervening burnout*, dinyatakan bahwa beban kerja menimbulkan kelelahan terhadap pegawai namun tidak mempengaruhi secara penuh terhadap *turnover intention*. Hal ini

karena guru selalu berusaha menyiapkan mental untuk menyempurnakan hasil pekerjaan yang diberikan pimpinan dalam batasan waktu tertentu

## 1.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian berikut beberapa saran yang bisa diberikan :

1. Berdasarkan hasil penelitian penempatan kerja signifikan pada *turnover intention*. Hal ini di harapkan pada saat sekolah mencari tenaga pengajar harus sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang di butuhkan agar kesesuaian penempatan kerja dapat mengurangi resiko *turnover intention*. Pembagian kerja yang jelas dan Iklim kerja dan fasilitas organisasi yang baik dapat membantu mengurangi tingkat *turnover intention*
2. Penempatan kerja yang tidak sesuai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap *turnover intention*, oleh karena itu diharapkan sekolah memberikan tugas sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan setiap pegawai atau guru. Dapat dilakukan melalui proses rekrutmen dengan kebutuhan yang sesuai atau dengan pembinaan melalui pendidikan dan latihan
3. Pembagian beban kerja disarankan sesuai dengan ketentuan undang undang yang berlaku sehingga tidak menimbulkan kelebihan beban kerja pada pegawai atau guru. Pembagian beban kerja juga dapat disesuaikan dengan kompetensi dan kemampuan setiap individu sehingga mengurangi tingkat *turnover intention*.
4. Dalam penelitian itu beban kerja yang tinggi berpengaruh terhadap *burnout* dan secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap *turnover intention*, namun karena faktor kekhawatiran tidak mendapatkan pekerjaan lain pegawai tidak berani meninggalkan lembaga, maka disarankan setiap penambahan beban kerja diberikan intesitif yang sesuai dengan beban pekerjaan.