

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kelelahan emosional dengan *subjective well-being*. Hal tersebut dilihat dari hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,067 yang menunjukkan bahwa variabel kelelahan emosional menunjukkan kontribusi 6,7% terhadap *subjective well-being*. Dibuktikan pula dalam hasil analisis product moment (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = -0,258 dan  $p = 0,012$  ( $p < 0,050$ ) yang berarti ada hubungan negatif antara kelelahan emosional dengan *subjective well-being* pada karyawan yang bekerja di perusahaan *finance*. Artinya, Semakin tinggi tingkat kelelahan emosional, maka semakin rendah tingkat *subjective well-being* yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja di perusahaan *finance*. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kelelahan emosional, maka semakin tinggi tingkat *subjective well-being* yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja di perusahaan *finance*. Dengan dibuktikan dari hasil penelitian *subjective well-being* secara hipotetik diperoleh hasil kategorisasi tinggi sebesar 37,89% (36 subjek) dan kategori rendah sebesar 62,11% (59 subjek). *subjective well-being* pada penelitian ini memiliki kategori yang cukup rendah. Sedangkan hasil pada variabel kelelahan emosional yaitu kategorisasi tinggi sebesar 29,47% (28 subjek), kategori sedang sebesar 69,47% (66 subjek), dan kategori rendah 1,06% (1 subjek). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kelelahan emosional pada penelitian ini cenderung tinggi.

## **B. Saran**

Saran yang dapat diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

### **1. Bagi Subjek**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan negatif yang signifikan antara kelelahan emosional dengan *subjective well-being*. Artinya, semakin tinggi tingkat kelelahan emosional, maka semakin rendah tingkat *subjective well-being* yang dirasakan oleh karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kelelahan emosional, maka semakin tinggi tingkat *subjective well-being* yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja pada perusahaan *finance*. Subjek umumnya memiliki *subjective well-being* dalam kategori tinggi dan rendah. Berdasarkan hasil tersebut diharapkan subjek yang menjadi bagian dari penelitian ini, yaitu karyawan yang bekerja di perusahaan *finance* untuk mempertahankan dan meningkatkan *subjective well-being* yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan mengelola atau mengatur kelelahan emosionalnya pada karyawan yang bekerja di perusahaan *finance* dengan cara membangun relasi yang baik dengan orang lain, terlibat dalam kerja sama, meluangkan waktu untuk menolong, berkata dan bertindak secara jujur, dan berbagi dengan rekan kerja ataupun orang lain agar setiap orang karyawan yang bekerja menjadi lebih banyak merasakan perasaan positif dalam kehidupannya. Adapun cara yang dapat ditingkatkan dalam mengatasi rendahnya tingkat *subjective well-being* pada karyawan yang bekerja di perusahaan *finance* yakni perlunya penegasan terhadap masing-masing tugas karyawan sehingga tidak terjadi pelimpahan tugas baik dari

atasan kepada karyawan maupun sesama karyawan dan bagi karyawan yang bekerja dengan baik patut diberikan reward. Serta kegiatan-kegiatan yang pernah dilakukan sebaiknya dapat dilakukan kembali seperti outbond ataupun kegiatan yang dapat meningkatkan kesehatan secara fisik dengan begitu karyawan yang masih bekerja dengan masa kerja kurang dari 5 tahun dan karyawan akan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan adalah pekerjaan yang menyenangkan dan tidak monoton.

## **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,067 yang menunjukkan bahwa variabel kelelahan emosional menunjukkan kontribusi 6,7% terhadap *subjective well-being* dan sisanya 93,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti peneliti sehingga dapat menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya untuk diteliti seperti faktor sosial, faktor psikologis, faktor pendapatan/gaji serta pernikahan dan keluarga. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti hubungan antara kesejahteraan karyawan dengan emosi dapat meninjau dari faktor lainnya yang memiliki hubungan baik itu diimplikasikan secara positif atau negatif yang mempunyai keterkaitan yang masih jarang untuk diteliti atau bahkan dapat melakukan penelitian dengan variabel bebas yang lebih dari satu untuk mengetahui beberapa faktor variabel lainnya yang memiliki hubungan yang mempengaruhi variabel terikatnya.