

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, dapat disimpulkan terdapat hubungan negatif dukungan sosial dengan *burnout* pada karyawan milenial. Dimana menunjukkan bahwa semakin rendah dukungan sosial rekan kerja maka akan semakin tinggi *burnout* pada karyawan milenial. Begitupun sebaliknya apabila dukungan sosial tinggi maka semakin rendah *burnout* terjadi pada karyawan milenial. Dari hasil kategorisasi dapat diketahui karyawan milenial mengalami *burnout* yang tinggi sebesar 81.4% pada 79 subjek dan karyawan milenial memiliki dukungan sosial yang sedang sebesar 77.3% pada 75 subjek. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan karyawan milenial mengalami *burnout* yang tinggi dan tidak semua tempat kerja memiliki dukungan sosial yang sama. Dukungan sosial berkontribusi sebesar 69,6% pada variabel *burnout* dan sisanya 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. Saran

Dari hasil penelitian, saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi subjek

Burnout pada karyawan milenial relatif tinggi diharapkan subjek dapat menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan atasan untuk terciptanya kenyamanan dalam bekerja sehingga tidak menimbulkan ketidaknyamanan dalam

lingkungan kerja. Subjek dapat lebih menyadari dan memahami apa yang dapat membuat subjek *burnout*, dengan adanya kesadaran diri dan keinginan untuk merawat diri kemungkinan subjek dapat meminimalisir gejala *burnout*, dan mengatasinya dengan positif sehingga tidak mengganggu produktifitas kerja. Selain itu, dukungan sosial yang baik yang diberikan antar rekan kerja dan atasan dapat memberikan energi positif bagi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga perlu menjaga hubungan yang baik bersama rekan kerja.

2. Bagi perusahaan ataupun tempat kerja

Peneliti berharap perusahaan ataupun tempat kerja mulai memperhatikan dampak *burnout* karena akan berakibat pada performa kerja karyawan. Hal ini dapat ditingkatkan melalui dukungan sosial rekan kerja karyawan dengan lebih mengintensifkan hubungan sosial yang baik dengan lingkungan dan memberikan pembinaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *burnout* yaitu karakteristik individu, lingkungan kerja, dan keterlibatan emosional antar rekan kerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor situasional dan faktor personal yaitu usia, bekerja terlalu keras, beban kerja, dan *overload*.