

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil koefisien korelasi yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu $r = -0.739$ dengan taraf signifikansi $p = 0.000$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work self-efficacy* dan *job burnout*. Artinya, semakin tinggi *work self-efficacy* maka semakin rendah *job burnout* pada karyawan perusahaan OSEE Yogyakarta. Sebaliknya, semakin rendah *work self-efficacy* maka semakin tinggi *job burnout* pada karyawan OSEE Yogyakarta. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) juga menunjukkan bahwa *work self-efficacy* memiliki kontribusi sebesar 54.6% terhadap variabel *job burnout* dan sisa persentase lainnya sebesar 45.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, yaitu seperti faktor individual dan faktor situasional yang terdiri dari *personality, demographic, job attitudes, workload, control, reward, community, fairness, dan value*.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi subjek

Bagi karyawan OSEE Yogyakarta, penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi para karyawan dalam mengatasi permasalahan kerja yang kerap dialami oleh karyawan, terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor psikologis

yang dapat memicu kemungkinan karyawan mengalami *job burnout*. Selain itu, untuk para karyawan diharapkan dapat memperkuat lagi *work self-efficacy* yang dimilikinya yang tergolong sedang.

2. Bagi perusahaan

Perusahaan diharapkan untuk menurunkan *job burnout* karyawan dengan cara meningkatkan *work self-efficacy* karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan *work self-efficacy* pada karyawan OSEE dengan cara mengembangkan *magnitude*, *strength*, dan *generality* sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Ditemukannya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.546 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work self-efficacy* pada karyawan OSEE Yogyakarta memiliki kontribusi sebesar 54.6% terhadap variabel *job burnout* dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menguji sisa persentase faktor-faktor yang mempengaruhi *job burnout* lainnya yaitu sebesar 45.4%. Faktor-faktor tersebut adalah faktor situasional dan individual, yang meliputi *personality*, *demographic*, *job attitudes*, *workload*, *control*, *reward*, *community*, *fairness*, dan *value*.

Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk mengambil jumlah subjek yang lebih besar untuk hasil yang lebih maksimal. Selain subjek, referensi pustaka juga dapat ditambahkan lagi untuk memperkuat dasar teori penelitian.