

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara konflik peran ganda dengan *burnout* pada karyawan yang telah menikah. Hal tersebut dilihat dari koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,923 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan positif antara konflik peran ganda dengan *burnout* pada karyawan yang telah menikah. Artinya semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi *burnout*. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda maka semakin rendah *burnout* pada karyawan yang telah menikah.

Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa karyawan yang telah menikah memiliki konflik peran ganda yang cenderung sedang. Sedangkan subjek yang memiliki Kategorisasi *burnout* disimpulkan bahwa *burnout* pada karyawan yang telah menikah cenderung sedang. Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,852 yang menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda menunjukkan kontribusi (85,2%) terhadap *burnout* dan sisanya (14,8%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

B. Saran

Saran yang diberikan berdasarkan penelitian ini :

1. Bagi subjek penelitian

Diharapkan dengan adanya penelitian ini karyawan yang telah menikah menyadari betapa pentingnya menjalankan pekerjaan tanpa mengalami *burnout*. Salah satu cara agar tidak mengalami *burnout* adalah menjaga keseimbangan dalam memenuhi peran dirumah dan ditempat kerja. Jika Karyawan yang telah menikah bisa menjaga keseimbangan perannya maka tidak akan mengalami konflik peran ganda.

2. Bagi perusahaan atau tempat karyawan bekerja

Diharapkan dengan adanya penelitian ini perusahaan disarankan untuk meningkatkan kehangatan dalam bekerja dan saling membantu satu sama lain. Hal tersebut dapat dilakukan untuk mengurangi konflik peran ganda dan *burnout* yang terjadi saat bekerja

3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan untuk dapat meneliti tentang variabel *burnout* agar dapat lebih mengkaji dalam jangkauan dan referensi yang lebih luas, dengan mengaitkan dengan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan *burnout* misalnya, faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu yang lain. Selain itu, dalam pelaksanaan penelitian di lapangan jika sudah tidak ada pandemi diharapkan untuk penyebaran skala dilakukan dengan mendampingi atau dilakukan secara langsung. Hal tersebut dilakukan agar data yang didapatkan dapat lebih meyakinkan.