

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *job demands* dan *burnout* dan pengaruh yang negatif antara *perceived organizational support* dengan *burnout*. Dari hasil korelasi terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel *job demands* dengan *burnout*. Semakin tinggi *job demands* maka semakin tinggi *burnout* pada karyawan, begitupun sebaliknya semakin rendah *job demands* maka semakin rendah juga *burnout* pada karyawan.

Selanjutnya, dari hasil korelasi antara *perceived organizational support* dengan *burnout* terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *burnout*. Semakin tinggi *perceived organizational support* maka semakin rendah *burnout*, begitupun sebaliknya semakin rendah *perceived organizational support* maka semakin tinggi *burnout* pada karyawan.

B. Saran

Saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi subjek (karyawan)

Berdasarkan hasil penelitian diharapkan agar karyawan dapat menghindari kondisi yang dapat menyebabkan *burnout*. Hal ini dapat dicapai melalui pengembangan kemampuan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, manajemen waktu yang efektif

untuk menangani pekerjaan dengan batas waktu, serta pelatihan keterampilan emosional agar karyawan dapat menghadapi permasalahan dengan kepala dingin dan juga menciptakan hubungan yang baik dengan sesama karyawan agar dapat membantu atau mendukung dalam bekerja.

2. Bagi perusahaan atau organisasi

Maka sudah selayaknya atasan atau organisasi menyadari dampak negatif dari *burnout* dan berupaya menerapkan langkah-langkah preventif untuk mengurangi tingkat *burnout*. Tujuan dari upaya ini adalah untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan, seperti tidak memberikan beban kerja yang berlebihan baik secara fisik maupun psikologis kepada karyawan, dan memberikan pandangan kepada karyawan bahwa organisasi tempat mereka bekerja peduli terhadap kesejahteraan karyawannya, mengingat pentingnya peran karyawan disuatu organisasi.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengetahui lebih jauh mengenai *burnout*, dapat melihat faktor-faktor lainnya yang berkaitan dengan *burnout* seperti faktor internal yang meliputi kepribadian, usia, gender, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan juga faktor eksternal yang dapat mempengaruhi *burnout* meliputi masa kerja, peran konflik, peran ambiguitas dan lingkungan kerja. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperhatikan waktu responden dan dapat melakukan observasi secara langsung dalam proses pengisian skala agar hasil penelitian

yang didapatkan dapat mewakili semua karakteristik dan dapat mencerminkan kenyataan yang sebenarnya, serta diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar menekankan kepada responden bahwa penelitian bukan suatu penilaian personal dalam bekerja tetapi murni penelitian yang dilakukan peneliti, agar dapat menghindari *faking good* atau *faking bad*.