

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar -0.622 ($p = 0.000$), sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan *burnout* pada karyawan restoran “X” Banjarnegara Jawa Tengah. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa karyawan yang mempersepsikan positif terhadap kompensasi menilai pihak restoran dapat memberikan gaji yang sesuai beban kerja, bonus yang sepadan, fasilitas yang nyaman serta aman, dan pihak restoran dapat merespon dengan baik pendapat karyawannya. Kondisi dapat mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik yang menimbulkan imbalan ekonomi sehingga karyawan lebih produktif, bersemangat, menunjukkan kinerja terbaiknya, menimbulkan rasa *engaged* yang merupakan lawan dari *burnout*. Oleh karena itu, karyawan akan memiliki kesadaran dalam konteks bisnis dan lebih berkomitmen dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Sebaliknya, karyawan yang mempersepsikan negatif terhadap kompensasi akan menunjukkan persepsinya bahwa perusahaan tidak dapat memberikan kesejahteraan baik berupa gaji yang tidak sepadan, tunjangan yang sulit diakses, fasilitas istirahat yang terlalu sempit, alat dapur yang tidak memadai, dan peran atasan maupun perusahaan yang tidak mampu merespon pendapat subjek. Kurangnya kesejahteraan yang dirasakan karyawan dapat menyebabkan karyawan menarik diri dari peran pekerjaannya, sehingga terjadilah *burnout* yang membuat

karyawan bekerja semakin keras tetapi prestasi semakin menurun, cepat marah maupun sering kesal, perasaan lelah setiap hari, bersikap curiga pada orang lain. Akibatnya karyawan berkurangnya kepuasan kerja, memburuknya kinerja, dan produktivitas menurun. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel persepsi terhadap kompensasi dapat memberikan sumbangan efektif terhadap variabel *burnout* sebesar 38.7% terhadap variabel *burnout* dan sisanya 61.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti usia, jenis kelamin, harga diri, karakteristik kepribadian, kurangnya kesempatan untuk promosi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, dan pekerjaan yang monoton.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi subjek

Bagi subjek, agar dapat menurunkan tingkat *burnout*-nya maka perlu meningkatkan persepsi terhadap kompensasi yaitu menerima setiap keputusan dan pemberian perusahaan seperti gaji sudah sesuai UMR maka dapat dikatakan sesuai dengan prosedur pemerintah yang telah ditetapkan pihak restoran, jika fasilitas istirahat terasa sempit maka sebaiknya subjek dapat mencari tempat istirahat di luar lokasi tersebut, dan ketika atasan maupun pihak restoran lainnya belum juga merespon pendapat subjek maka sebaiknya subjek pelan-pelan membicarakannya kembali karena bisa saja pihak restoran

sedang memiliki tugas yang harus diselesaikan, sehingga hal-hal tersebut diharapkan dapat menurunkan tingkat *burnout* subjek.

2. Bagi *owner* restoran “X” Banjarnegara Jawa Tengah

Bagi *owner* restoran “X” Banjarnegara Jawa Tengah diharapkan lebih memahami dan memperhatikan tingkat *burnout* karyawannya. Perusahaan dapat menurunkan *burnout* melalui peran yang diberikan dari persepsi positif karyawan terhadap kompensasi yaitu gaji yang sesuai harapan karyawan, bisnis yang besar, fasilitas kerja memadai, fasilitas istirahat yang kapasitasnya sesuai jumlah karyawan, mampu mendengarkan aspirasi karyawan, dan memberikan pelatihan rutin dengan materi yang sesuai kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, jika perusahaan memberikan kompensasi yang baik maka dapat menurunkan *burnout* yang membuat karyawan semangat dalam bekerja, mampu bekerjasama baik dengan rekan kerja, sigap melayani konsumen, dan kinerjanya semakin meningkat untuk dapat memuaskan hati konsumen.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor usia, jenis kelamin, harga diri, karakteristik kepribadian, kurangnya kesempatan untuk promosi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, dan pekerjaan yang monoton.