

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *job burnout* dengan *employee engagement* pada karyawan CV. X. Hal tersebut dapat dilihat pada koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar $r = -0.654$ dengan taraf signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.050$). Membuktikan bahwa terdapat hubungan negatif antara *job burnout* dengan *employee engagement* pada karyawan CV.X. Semakin tinggi *employee engagement* maka cenderung semakin rendah tingkat *job burnout* pada karyawan CV. X. Begitupun sebaliknya semakin rendah *employee engagement* maka cenderung semakin tinggi tingkat *job burnout* pada karyawan CV. X. Sedangkan pada hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja memiliki tingkat *employee engagement* yang cenderung sedang dengan presentase subjek sebesar 46,7% dan tingkat *job burnout* yang cenderung sedang dengan presentase 70%

Hasil penelitian ini juga memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.428 yang menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* menunjukkan kontribusi sebesar 42,8% terhadap *job burnout* dan sisanya sebesar 57,2% dipengaruhi oleh faktor lain karakteristik organisasi, persepsi terhadap organisasi, persepsi terhadap peran, dan karakteristik individu.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi karyawan

Bagi karyawan CV.X, dengan tingkatan *job burnout* yang sedang hingga tinggi, yaitu menumbuhkan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan perusahaan sehingga lebih fokus dan semangat ketika bekerja.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan CV. X dapat meningkatkan *employee engagement* para karyawannya dengan melakukan kegiatan bersama karyawan seperti *gathering* dan pemberian *reward* kepada karyawan sehingga karyawan merasa dihargai, nyaman dengan lingkungan kerja, rekan kerja dari divisi yang sama ataupun diluar divisinya dan tentunya dapat menimbulkan semangat kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tema yang sama, diharapkan untuk menguji faktor-faktor lain yang belum diungkap dalam penelitian ini seperti faktor individual terjadinya *Job Burnout* dari sisi *self-efficacy* Penelitian ini juga dapat menjadi acuan dalam mengatasi beragam permasalahan dalam perusahaan yang sering dialami terutama dalam pembahasan dan dalam Psikologi Industri berkaitan dengan aspek-aspek psikologi.