

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *workplace flexibility* dengan *burnout* pada pekerja *event organizer* di Yogyakarta. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *workplace flexibility* pada pekerja *event organizer* maka akan semakin rendah pula *burnout* pada pekerja *event organizer* dan begitu juga sebaliknya. Penelitian ini mengungkapkan bahwa hasil korelasi antara *workplace flexibility* dengan *burnout* pada pekerja *event organizer* menunjukkan korelasi yang kuat.

#### **B. Saran**

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut :

##### **1. Bagi Pekerja**

Pekerja diharapkan dapat menggunakan fleksibilitas kerja sebagai alat untuk menyeimbangkan beban kerja dan kebutuhan pribadi, tanpa mengurangi komitmen terhadap hasil kerja. Pengelolaan waktu dan tugas yang efektif sangat penting agar fleksibilitas tidak berubah menjadi gangguan produktivitas. Dalam lingkungan kerja yang dinamis seperti industri *event organizer*, penting bagi karyawan untuk tetap menjaga kesehatan mental dan emosi, termasuk mengenali tanda-tanda awal kelelahan kerja, dan tidak ragu untuk meminta bantuan jika diperlukan.

## 2. Bagi Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk mempertahankan kebijakan fleksibilitas kerja yang sudah ada, baik dari segi waktu, tempat, maupun tugas. Selain itu, perusahaan juga perlu memperluas penerapan fleksibilitas pada divisi atau peran lain yang mungkin belum mendapatkan akses penuh terhadap pengaturan kerja yang fleksibel. Meskipun *workplace flexibility* sudah tinggi, perlu dilakukan pemantauan rutin terhadap tingkat *burnout*, terutama pada masa kerja intensif seperti menjelang pelaksanaan acara besar. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa fleksibilitas kerja benar-benar mampu menekan stres dan beban kerja secara nyata. Karena fleksibilitas kerja membutuhkan tingkat tanggung jawab dan disiplin yang tinggi, organisasi disarankan untuk memberikan pelatihan terkait manajemen waktu, *self-leadership*, dan pengambilan keputusan mandiri agar karyawan dapat mengoptimalkan manfaat dari fleksibilitas yang diberikan.

## 3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian lebih lanjut juga dapat dilakukan dengan metode kualitatif untuk menggali pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor psikologis dan pengalaman pekerja di tempat kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian serupa di sektor industri atau lokasi yang berbeda untuk membandingkan hasil dan mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara *workplace flexibility* dan *burnout*.