

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai tingkatan *burnout* pada pekerja Generasi Z di Kantor Cabang Mandiri, Kota Yogyakarta, dapat disimpulkan bahwa tingkat *burnout* pada pekerja Generasi Z di Kantor Cabang Mandiri Kota Yogyakarta umumnya berada pada kategori rendah sampai sedang. Sebanyak 41 responden (42,3%) mengalami *burnout* rendah, sedangkan 56 responden (57,7%) berada pada kategori *burnout* sedang, dan tidak ada responden yang mengalami *burnout* tinggi. Selain itu, usia tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan tingkat *burnout* dengan nilai sebesar ($p=0,435$). Namun, tingkat pendidikan dan lama bekerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap *burnout* sama-sama berada pada ($p<0,050$) atau ($p=0,021$, dan $p=0,043$).

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Menerapkan rotasi kerja setiap 1–2 tahun khusus bagi karyawan Gen Z berpendidikan Sarjana/Diploma dengan masa kerja >2 tahun untuk mencegah kejenuhan akibat rutinitas monoton serta menyelenggarakan pelatihan manajemen stres dan ekspektasi secara rutin agar karyawan Gen Z terutama yang berpendidikan tinggi, mampu mengelola tekanan kerja dan target realistis.

2. Bagi Karyawan Gen Z

Disarankan membentuk komunitas dukungan sebaya (*peer support group*) sebagai wadah berbagi strategi mengatasi stres dan menjaga keseimbangan kerja-kehidupan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Melakukan kajian lebih mendalam guna melihat perkembangan *burnout* pada pekerja Gen Z seperti dukungan organisasi (*perceived organizational support*), gaya kepemimpinan, dan iklim psikologis di tempat kerja agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memperkuat atau memperlemah *burnout*, serta dapat merancang intervensi yang lebih tepat sasaran.