

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan jika sebagian besar karyawan mengalami *burnout* sedang dengan persentase sebesar 65%, sedangkan karyawan yang mengalami *burnout* rendah sebesar 17,5% dan karyawan yang mengalami *burnout* tinggi sebesar 17,5%. Sedangkan hasil uji hipotesis penelitian ini dengan menggunakan uji statistik *korelasi spearman rank* menunjukkan nilai korelasi antara masa kerja dengan *burnout* sebesar -0,359 dan $p = 0,023$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara masa kerja dengan *burnout* yang ditunjukkan oleh nilai $p (0,023) < 0,05$ dengan korelasi negatif yang cukup kuat yang ditunjukkan dengan nilai korelasi -0,359. Dalam data yang diperoleh peneliti menunjukkan jika karyawan dengan masa kerja baru memiliki tingkat *burnout* tinggi sebesar 10% dan tingkat *burnout* rendah 2,5%. Sedangkan pada karyawan yang memiliki masa kerja lama menunjukkan tingkat *burnout* tinggi sebesar 2,5% dan tingkat *burnout* rendah sebesar 12,5%. Artinya semakin lama masa kerja karyawan semakin rendah tingkat *burnout* begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan dimensi yang paling menonjol adalah *reduced personal accomplishment* dengan nilai koefisien korelasi -0,333. Hal ini menunjukkan jika *reduced personal accomplishment*

memberikan efek yang lebih besar daripada *emotional exhaustion* (-0,248) dan *depersonalization* (-0,206) dalam terjadinya *burnout* pada karyawan PT. XXX.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperlukan beberapa saran untuk bahan pertimbangan sebagai penyempurnaan penelitian, yaitu:

1. Bagi karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, para karyawan di PT. XXX memiliki tingkat *burnout* yang cenderung sedang dalam bekerja dengan persentase 65%. Dari data yang diperoleh gejala – gejala yang ditunjukkan karyawan yaitu karyawan merasakan kejenuhan dalam pekerjaannya. Berkaitan dengan hilangnya perasaan positif, karyawan merasakan ketidakcocokan dalam melakukan pekerjaan yang dilakukannya dan merasa kehilangan kemampuan dalam bekerja. Dalam hal ini karyawan harus mewaspadaai, lebih memperluas pengetahuan mereka mengenai *burnout*, gejala *burnout* yang terjadi seperti merasa lelah, bersikap sinis, acuh tak acuh, serta merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri maupun bagi orang lain dan cara mengatasi jika terjadi *burnout* agar tidak memicu terjadinya *burnout* ke tingkat yang lebih tinggi.

2. Bagi pihak perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian tampak bahwa *burnout* yang dialami oleh karyawan PT. XXX memiliki tingkat *burnout* yang cenderung sedang dengan nilai persentase sebesar 65% dan juga didapatkan hasil jika terdapat korelasi antara masa kerja dengan *burnout*. Dari hasil penelitian ini tentunya perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan karena dapat mengganggu tujuan perusahaan. Dalam hal ini pihak perusahaan dianjurkan supaya lebih memperhatikan dan memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh para karyawan agar *burnout* yang dialami oleh para karyawan tidak berkembang. Perusahaan juga perlu melakukan pelatihan tentang manajemen *burnout* kepada karyawan sehingga mereka bisa mengatasi *burnout* yang mereka alami dalam bekerja. Selain itu perlu adanya pelatihan kepada pihak manajemen agar dapat juga memahami faktor – faktor yang dapat memicu terjadinya *burnout* dan dapat mengatasi jika terjadi *burnout* pada karyawannya.

Selain itu hasil analisis item menunjukkan sebagian besar karyawan merasa tidak setuju pada pernyataan; saya merasa sia – sia dalam melakukan pekerjaan, saya tidak peduli dengan keadaan orang lain ditempat kerja, saya tidak sanggup lagi melakukan pekerjaan saya dan saya tidak mendapatkan pengalaman berharga di tempat kerja. Hal – hal tersebut dapat menunjukkan sikap serta perasaan positif yang karyawan rasakan pada saat bekerja di PT. XXX yang dapat menghindarkan mereka dari sindrom *burnout*. Dari analisis tersebut dapat diketahui pula hal - hal yang menyebabkan para

karyawan tetap bertahan di PT. XXX. Dari data tersebut diharapkan perusahaan dapat mengkaji ulang dalam upaya mencegah terjadinya *burnout* serta menghadirkan iklim kerja yang nyaman bagi karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

3. Untuk peneliti selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya yang berminat mengangkat tema yang sama diharapkan dapat mempertimbangkan faktor – faktor lain yang lebih memungkinkan memiliki hubungan dengan *burnout* seperti usia, jenis kelamin, status pernikahan, jumlah anak serta pendidikan. Dari hasil penelitian ini yang menyatakan dimensi *Personal Accomplishment (PA)* yang lebih dominan dalam mempengaruhi terjadinya *burnout*, diharapkan bisa menjadi bahan kajian serta pertimbangan untuk peneliti selanjutnya untuk bisa mengembangkan hasil penelitian ini. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah menggunakan data tambahan seperti observasi dan wawancara agar hasil yang didapat lebih mendalam dan sempurna, karena tidak semua hal dapat diungkap dengan angket. Selain itu jika peneliti selanjutnya ingin mengambil judul yang sama dengan penelitian ini, diharapkan peneliti selanjutnya mampu memperdalam hal – hal yang menyebabkan adanya hubungan negatif antara masa kerja dengan *burnout* ditinjau dari penyesuaian diri karyawan di tempat kerja. hal ini bertujuan agar diketahui apakah penyesuaian diri karyawan di tempat kerja mempengaruhi adanya korelasi negatif antara masa kerja dengan *burnout*.