

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil analisis data, dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

- a. Secara parsial beban kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap *burnout* pada karyawan. Artinya pengaruh yang diberikan oleh beban kerja sangat kecil dan tidak berarti terhadap *burnout*.
- b. Secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula *burnout* yang dialami oleh karyawan. Maka seorang karyawan harus mampu mengendalikan tingkat stres dalam dirinya hal ini dapat dilakukan dengan lebih memahami batas kemampuan diri sendiri agar pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Selain itu, selalu menjaga komunikasi yang harmonis dengan sesama pekerja lainnya dan senantiasa berpikir positif. Tindakan tersebut bisa meminimalisir *burnout* pada karyawan.
- c. Secara parsial *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan. Artinya semakin tinggi *work family conflict*/konflik peran yang dialami oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula *burnout* yang dialami oleh karyawan, untuk itu seorang karyawan yang telah berkeluarga dituntut untuk lebih bisa menyeimbangkan kedua peran yang dijalannya yaitu peran dalam keluarga dan pekerjaan. Sehingga hal ini dapat memperlambat pertumbuhan *burnout* yang dirasakan karyawan.
- d. Secara simultan beban kerja, stres kerja, dan *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan.

Artinya semakin meningkat beban kerja, stres kerja, dan *work family conflict* maka semakin meningkat pula tindakan *burnout* pada karyawan.

5.2 Implikasi

Berdasarkan uraian hasil pembahasan dalam penelitian, berikut beberapa implikasi yang terdapat pada penelitian ini, yaitu:

- a. Pada variabel beban kerja (X_1) diketahui bahwa terdapat indikator dengan skor tertinggi dari indikator lainnya yaitu cepat dalam bekerja. Perolehan skor total pada indikator tersebut mencapai 486 dan angka persentase sebesar 34% dengan nilai pernyataan tertinggi yaitu 245. Adapun isi dari pernyataan tersebut yaitu “agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat saya selalu bekerja sama dengan rekan pekerja lainnya”. Artinya, setiap karyawan pasti dituntut agar bekerja dengan cepat oleh atasannya selain karena pekerjaan tersebut penting juga agar produktivitas karyawan menjadi meningkat. Agar terciptanya waktu yang efisien maka karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan. Pembagian pekerjaan dapat dilakukan dengan memperhatikan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Sehingga hal ini dapat memungkinkan karyawan memiliki rasa kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugasnya selain itu juga dapat menghindari tindakan menjauhkan diri dari pekerjaan atau sikap menunda-nunda terhadap pekerjaan yang merupakan sikap mencerminkan *burnout*.
- b. Pada variabel stres kerja (X_2) diketahui bahwa terdapat indikator dengan skor total tertinggi dari indikator lainnya yaitu desakan waktu ketika bekerja. Perolehan skor total pada indikator tersebut mencapai 379 dan angka presentase sebesar 27% dengan nilai pernyataan tertinggi yaitu 198. Adapun isi dari pernyataan tersebut yaitu “selama bekerja saya selalu dikejar waktu (*deadline*) untuk menyelesaikan pekerjaan”. Artinya, batasan waktu yang diberikan terhadap penyelesaian suatu pekerjaan sangat terbatas. Sehingga tiap kali karyawan menyelesaikan pekerjaannya

ia didesak oleh waktu agar menyelesaikan pekerjaannya. Desakan ini membuat karyawan dapat menurunkan konsentrasi akan pekerjaannya. Batasan waktu memang sangat diperlukan agar waktu efisien dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan optimal. Namun, pemberian jangka waktu juga harus disesuaikan dengan tingkat dan *volume* pekerjaannya, selain itu juga perlu memperhatikan batasan kemampuan karyawannya.

- c. Pada variabel *work family conflict* (X_3) diketahui bahwa terdapat indikator dengan skor tertinggi dari indikator lainnya yaitu tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan rumah tangga. Perolehan skor total pada indikator tersebut mencapai 402 dan angka presentase sebesar 27% dengan nilai pernyataan tertinggi yaitu 207. Adapun isi pernyataan tersebut yaitu “saya harus merencanakan kembali liburan bersama keluarga karena ada masalah yang berhubungan dengan pekerjaan”. Artinya, seorang karyawan yang telah berkeluarga akan menghadapi kondisi dimana mereka harus menyeimbangkan kedua peran dan tanggung jawabnya yaitu dalam keluarga dan pekerjaannya. Dalam memenuhi kedua peran tersebut terkadang karyawan mengalami konflik peran. Ketika ia memenuhi satu peran maka peran yang lainnya harus ia jalani dengan kata lain kedua peran harus berjalan sejajar dan beriringan. Namun hal ini tidak mudah dilakukan sehingga menyebabkan kelelahan (*burnout*). Ketika karyawan sibuk memenuhi peran pekerjaannya, terkadang perannya dalam keluarga menjadi terabaikan dan tidak terpenuhi. Pernyataan di atas juga dapat dijadikan sebagai contoh untuk menggambarkan kondisi dimana karyawan yang harus rela mengorbankan waktu kebersamaannya dengan keluarga untuk memenuhi tuntutan pekerjaannya. Konflik peran yang tidak dapat berjalan sejajar tersebut membuat karyawan merasa kelelahan atau kejenuhan (*burnout*).
- d. Pada variabel *burnout* (Y) diketahui bahwa terdapat indikator dengan skor total tertinggi dari indikator lainnya yaitu *physical exhaustion*. Perolehan skor total pada indikator tersebut mencapai 408 dan angka presentase sebesar 27% dengan nilai pernyataan tertinggi yaitu 204.

Adapun isi pernyataan tersebut “kualitas tidur saya kurang baik (misalnya, kesulitan tidur, tidur tidak nyenyak, kurang tidur, dan lain sebagainya”. Artinya, karyawan yang bekerja melebihi batas kemampuannya akan mengakibatkan kelelahan fisik pada dirinya. Contohnya dapat diambil dari pernyataan di atas, untuk memenuhi tuntutan pekerjaan seorang karyawan membagi sebagian waktu istirahatnya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Akibat pemenuhan tuntutan pekerjaan tersebut karyawan mengalami kelelahan fisik yaitu kualitas tidurnya menjadi kurang baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti menemui beberapa kendala dalam penelitian, yaitu:

- a. Tingkat respon perusahaan yang rendah, sehingga peneliti perlu beberapa kali untuk mengkonfirmasi terkait penelitian yang akan diadakan dalam perusahaan tersebut.
- b. Dibutuhkan waktu yang lama dalam mengumpulkan data karena kuesioner didistribusikan secara *offline* atau langsung kepada responden. Sehingga peneliti harus pandai menentukan waktu yang tepat agar tidak mengganggu pekerjaan dari responden. Selain itu, terkadang juga ada beberapa kuesioner yang tidak terisi dengan baik/kosong yang mengakibatkan peneliti harus mengulang menyebarkan kembali kepada responden.
- c. Dalam penelitian ini hanya meneliti variabel beban kerja, stres kerja, dan *work family conflict* sebagai variabel dalam mempengaruhi kelelahan atau *burnout*. Sementara itu, masih banyak variabel lainnya yang dapat membuktikan pengaruh *burnout*.

5.4 Saran

Berdasarkan kesimpulan, implikasi, dan keterbatasan dalam penelitian yang sudah diuraikan sebelumnya, maka terdapat beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan yaitu:

a. Bagi perusahaan

- 1) Agar karyawan dapat terhindar dari *burnout syndrome* maka ada beberapa langkah yang dapat dilakukan perusahaan dalam menangani *burnout*. Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel beban kerja yang diteliti dalam penelitian ini, terdapat indikator beban kerja terendah dalam mempengaruhi *burnout* yaitu terjaga sepanjang malam karena pekerjaan. Bagi karyawan pemenuhan terhadap pekerjaannya merupakan kewajiban yang harus dilaksanakannya. Akan tetapi, dalam bekerja ada saatnya waktu untuk istirahat dan bekerja. Agar karyawan tidak mengalami beban berlebih yang dicirikan dengan ia selalu terjaga di malam hari karena mengerjakan pekerjaan maka perusahaan disarankan agar lebih memperhatikan pendelegasian pekerjaan kepada karyawannya. Sesuaikan pekerjaan dengan kemampuan dan keahlian serta waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.
- 2) Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel stres kerja yang diteliti dalam penelitian ini, terdapat indikator stres kerja terendah dalam mempengaruhi *burnout* yaitu tidak bahagia di tempat kerja. Agar karyawan dapat menikmati pekerjaan yang ditekuninya, perusahaan harus lebih memperhatikan kenyamanan karyawan ketika bekerja. Misalnya memberikan fasilitas yang dapat mendukung pekerjaan, memberikan *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik dan mencapai target. Dengan demikian hal ini dapat membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja. Selain itu berikan job deskripsi yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni oleh karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai bidang minat dan keahliannya. Langkah lainnya yang

bisa dilakukan yaitu perusahaan bisa mengadakan wisata atau liburan di *event-event* tertentu bagi karyawannya. Sehingga langkah tersebut perusahaan diharapkan dapat lebih terikat dan dekat dengan karyawannya serta karyawan dapat terhindar dari stres, jenuh ataupun kelelahan (*burnout*) akibat pekerjaannya.

- 3) Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel *work family conflict* yang diteliti dalam penelitian ini, terdapat indikator *work family conflict* terendah dalam mempengaruhi *burnout* yaitu adanya keluhan keluarga yang mengganggu pekerjaan. Dalam menyikapi tersebut, perusahaan sebaiknya lebih memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menghabiskan waktu dengan keluarganya misalnya dengan memperhatikan *volume* atau banyaknya pekerjaannya yang diberikan kepada karyawan. Sehingga pekerjaan tidak membatasi waktu karyawan dengan keluarganya. Selain itu, perusahaan juga bisa mengadopsi kebijakan *family-friendly policies* yaitu sebuah kebijakan yang diciptakan untuk meningkatkan mutu kehidupan dari karyawan sebagai cara meminimalisir karyawannya mengalami *work family conflict*. Salah satu contohnya yaitu *medical family leaves* yaitu kebijakan perusahaan yang memberikan cuti kepada karyawannya untuk merawat anggota keluarganya yang sakit. Kebijakan tersebut diharapkan dapat mengurangi tekanan karyawan yang berasal dari dua peran yaitu peran keluarga dan pekerjaan.
- 4) Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel *burnout* yang diteliti dalam penelitian ini, terdapat indikator *burnout* terendah dalam mempengaruhi terjadinya *burnout* yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) dan kelelahan mental (*mental exhaustion*). Dalam menyikapi tersebut, perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kesehatan dari karyawannya. Misalnya dengan menyesuaikan pekerjaan dengan batas kemampuan karyawan. Adanya kesesuaian tersebut memungkinkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan tidak berimbas pada

kelelahan emosi maupun mentalnya. Selain itu juga, perusahaan sebaiknya lebih terbuka kepada karyawannya. Misalnya dengan mengadakan pembicaraan langsung dengan karyawannya. Hal ini dilakukan sebagai bentuk dukungan perusahaan kepada karyawannya yang mengalami *mental exhaustion* dan juga membangkitkan motivasi karyawannya merupakan cara terbaik dalam menyikapi permasalahan ini.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Direkomendasikan untuk peneliti selanjutnya, untuk meneliti variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi *burnout* di luar penelitian ini dengan objek penelitian yang berbeda. Misalnya, variabel dukungan sosial, ambiguitas peran, lingkungan kerja, kompensasi, *work life balance* dan *job insecurity*. Jika peneliti lain ingin menggunakan variabel serupa, maka disarankan agar lebih meningkatkan penelitiannya dari penelitian-penelitian sebelumnya, baik itu dari segi jumlah sampel, penggunaan aplikasi pengolah data lainnya, metode penelitian, dan lain sebagainya.