

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

Tingkat kemangkiran (*Absenteeism*) merupakan jumlah total jam kerja yang hilang selama periode waktu tertentu yang seharusnya karyawan bekerja tetapi tidak melakukannya, apapun alasannya. Sedangkan kejenuhan kerja (*burnout*) merupakan reaksi terhadap stres kronis yang meliputi kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan penurunan pencapaian diri (*low personal accomplishment*). Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,447 antara kejenuhan kerja (*burnout*) dengan tingkat kemangkiran (*absenteeism*) pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Pusat.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, penelitian ini menunjukkan bahwa kejenuhan kerja (*burnout*) dapat mempengaruhi tingkat kemangkiran (*absenteeism*) pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Pusat. Meskipun tidak hanya kejenuhan kerja (*burnout*) saja yang

dapat mempengaruhi tingkat kemangkiran (*absenteeism*), karena masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.

Berdasarkan skor dimensi dominan variabel *burnout* diketahui bahwa skor dimensi yang paling menentukan adalah kelelahan emosional. Dan dari hasil penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa kejenuhan kerja (*burnout*) memiliki hubungan yang positif dengan tingkat kemangkiran (*absenteeism*). Semakin tinggi kejenuhan kerja (*burnout*) maka tingkat kemangkiran (*absenteeism*) yang dilakukan karyawan akan semakin tinggi.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Pusat, yaitu:

1. Dalam hal kedisiplinan, perusahaan hendaknya memberikan pengawasan yang ketat terhadap tingkat kemangkiran (*absenteeism*) karyawan. Terutama pada bagian pelayanan jasa surat pos, bagian pelayanan wesel pos & pospay, serta bagian pelayanan korporat, karena ketiga bagian tersebut tingkat kemangkiran karyawannya cukup tinggi dan dapat berdampak merugikan pihak perusahaan.
2. Dalam upaya mengurangi tingkat kemangkiran (*absenteeism*) karyawan, perusahaan dapat memberikan suatu motivasi kepada karyawannya atau

dengan memberikan penghargaan, misalkan berupa bonus setiap bulannya bagi karyawan yang tingkat kemangkirannya sangat rendah.

3. Perusahaan hendaknya memperhatikan keadaan karyawan dengan pekerjaan yang dilimpahkan kepada karyawan agar tidak terjadi kejenuhan kerja (*burnout*) yang berdampak pada tingginya tingkat kemangkiran (*absenteeism*) karyawan.
4. Perusahaan hendaknya memberikan penyegaran otak kepada karyawannya yaitu dengan mengadakan jalan-jalan ke cagar alam yang masih sejuk udara dan pemandangannya agar karyawan merasa segar kembali saat keesokan harinya bekerja. Hal ini bertujuan untuk menekan tingkat kejenuhan kerja (*burnout*) yang dialami para karyawan.