

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data dan pembahasan yang telah diuraikan di bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja (*job satisfaction*) dengan kejenuhan kerja (*burnout*) memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 98,59 - 0,505 X$. Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat menyebabkan penurunan kejenuhan kerja (*burnout*) sebesar -0,505 pada konstanta 98,59.

Perhitungan koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan kejenuhan kerja (*burnout*) dengan rumus *product moment* menghasilkan $r_{xy} = -0,462$. Dengan demikian dapat disimpulkan signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja (*job satisfaction*) dengan kejenuhan kerja (*burnout*). Semakin tinggi kepuasan kerja (*job satisfaction*) maka semakin rendah kejenuhan kerja (*burnout*) pada karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja (*job satisfaction*) maka semakin tinggi kejenuhan kerja (*burnout*) karyawan. Koefisien determinasi yaitu $r_{xy}^2 = (-0,462)^2 = 0,2131$. Sehingga dapat dikatakan bahwa 21,31% variasi kejenuhan kerja (*burnout*) ditentukan oleh kepuasan kerja (*job satisfaction*).

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat mempengaruhi kejenuhan kerja (*burnout*) karyawan PT. Infomedia Nusantara. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan faktor yang mempunyai hubungan pada tinggi rendahnya kejenuhan kerja (*burnout*) individu atau karyawan.

Semakin tinggi kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan maka akan mengakibatkan kejenuhan kerja (*burnout*) yang rendah. Namun sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan maka semakin tinggi pula kejenuhan kerja (*burnout*) karyawan PT. Infomedia Nusantara.

Meskipun bukan hanya kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan yang mempunyai hubungan dengan kejenuhan kerja (*burnout*) karyawan PT. Infomedia Nusantara karena masih banyak terdapat faktor lainnya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) mempunyai hubungan negatif terhadap kejenuhan kerja (*burnout*) karyawan PT. Infomedia Nusantara.

Dengan penelitian yang telah dilakukan, bahwa penelitian tentang hubungan antara kepuasan kerja (*job satisfaction*) dengan kejenuhan kerja (*burnout*) dapat dilakukan di tempat lain. Namun hasil dari penelitian yang akan dilakukan selanjutnya belum tentu sama dengan hasil penelitian saat ini.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT. Infomedia Nusantara, yaitu:

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, promosi merupakan dimensi yang paling rendah terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*), maka perusahaan hendaknya meningkatkan promosi yang ada di perusahaan dengan memotivasi karyawan untuk dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Agar dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut sehingga setiap karyawan mendapatkan kesempatan untuk dapat memperoleh jabatan yang lebih tinggi dan dapat lebih mengembangkan diri di perusahaan. Peran perusahaan tersebut sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawannya sehingga akan mengurangi dampak kejenuhan kerja (*burnout*).
2. Perusahaan perlu meningkatkan pengawasan terhadap karyawannya. Untuk lebih mengetahui kemampuan diri setiap karyawan, sehingga perusahaan dapat mengetahui bahwa pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan sudah sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan yang dimilikinya. Hal tersebut berguna agar karyawan lebih bertanggung jawab akan pekerjaan yang diberikan olehnya. Peran perusahaan tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan mengurangi kejenuhan kerja (*burnout*) pada diri karyawan.