

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berikut ini terdapat beberapa kesimpulan terkait dengan hasil penelitian yang meneliti hubungan antara beban kerja dengan *burnout* pada karyawan PT Manufaktur X, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan *Pearson product moment* terdapat hubungan antara beban kerja dengan *burnout* pada karyawan PT Manufaktur X menunjukkan hasil bahwa variabel beban kerja memiliki hubungan positif dan signifikan *burnout*.
2. Terdapat hubungan antara beban kerja dengan *burnout* pada karyawan PT Manufaktur X. Dimana menunjukkan bahwa  $H_a$  dalam penelitian ini diterima dan  $H_o$  ditolak.
3. Berdasarkan pada hasil uji kategorisasi pada variabel beban kerja dengan jumlah 138 responden didapatkan hasil uji kategorisasi beban kerja menunjukkan bahwa 100 responden menilai bahwa beban kerja di PT X termasuk dalam kategorisasi rendah, 38 responden menilai bahwa beban kerja termasuk dalam kategorisasi sedang. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja di PT X tersebut masih merujuk dalam kategori rendah. Kemudian, dalam hasil uji kategorisasi yang dilakukan pada variabel *burnout* menunjukkan bahwa 28 responden termasuk dalam kategori tinggi, 92 responden dalam kategori sedang, dan 18 responden dalam kategori rendah. Yang berarti, dalam hal ini tingkat *burnout* pada PT X menunjukkan tingkat *burnout* berada pada kategori sedang, dengan hasil uji menggunakan *software* SPSS versi 25 didapatkan hasil  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak dengan arah korelasi positif.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Saran Praktis

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa antara beban kerja dengan *burnout* memiliki hubungan dengan korelasi positif dengan kategori rendah pada beban kerja dan sedang pada kategori *burnout*. Untuk dapat menekan angka kelelahan bekerja atau *burnout* pada karyawan, maka diperlukan adanya pertimbangan lebih jauh dari perusahaan selain beban kerja pada karyawan agar dapat menyesuaikan dengan kapasitas kemampuan karyawan agar dapat terus meningkatkan kualitas kerja karyawan, baik dari kesehatan fisik, mental, maupun emosional. Selain itu, dibutuhkan pula hal-hal pendukung lain yang dapat menekan tingkat *burnout* karyawan seperti adanya *reward* karyawan dengan prestasi yang baik, menjalin hubungan komunikasi yang lebih baik lagi, menyesuaikan tekanan kerja karyawan yang tinggi.

### 5.2.2 Saran Teoritis

Dalam penelitian ini, sangat disadari bahwa memiliki keterbatasan dalam mengkaji setiap masalah-masalah atau aspek-aspek lain. Sehingga kiranya bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat menambahkan atau melakukan pengujian variabel terikat dengan variabel bebas lainnya untuk mendapatkan hasil yang jauh lebih maksimal lagi. Seperti *burnout* dengan variabel pelatihan pengembangan, dengan variabel *reward*, variabel komunikasi kerja, variabel insentif, serta variabel-variabel lain yang dapat memunculkan adanya *burnout* pada karyawan.