

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang telah diuji dalam penelitian ini terdapat hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan *burnout* pada karyawan di Perusahaan X. dengan rincian:

1. Terdapat hubungan yang sedang antara pemberdayaan psikologis dengan *burnout* pada karyawan di Perusahaan X.
2. Terdapat hubungan dengan arah negatif antara pemberdayaan psikologis dengan *burnout* pada karyawan di Perusahaan X yang artinya semakin tinggi *burnout* maka semakin rendah pemberdayaan psikologis, begitu pula sebaliknya semakin rendah *burnout* maka semakin tinggi pemberdayaan psikologis yang dialami.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Praktis

Bagi karyawan di PT. X untuk mengurangi adanya tingkat kelelahan bekerja atau *burnout* pada perusahaan, HRD harus mempertimbangkan antara beban kerja dengan kapasitas kemampuan setiap karyawan dengan mempertahankan bentuk pemberdayaan psikologis kepada rekan kerja dan lingkungan sekitarnya, sehingga dapat mengatasi *burnout* dan meningkatkan kualitas kerja karyawan, baik dari kesehatan fisik, mental, maupun emosional seperti memberikan *reward*, mengadakan *outbound* atau *family gathering*.

5.2.2 Saran Teoritis

Pada penelitian ini, masih terdapat keterbatasan dalam menganalisis masalah-masalah atau aspek-aspek, sehingga untuk peneliti selanjutnya mungkin perlu menguji variabel terikat dengan variabel bebas lainnya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Seperti *burnout* dengan variabel dukungan sosial, variabel dukungan sosial, serta variabel lainnya yang dapat memungkinkan terjadinya *burnout* pada karyawan.

