

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan korelas *product moment* maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat kelebihan beban kerja pada karyawan sebagian besar masuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 33 karyawan (66%) dari 50 responden. Hal ini berarti, mayoritas karyawan mempunyai beban kerja yang tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa para karyawan mengalami beban kerja yang tinggi. Hal tersebut ditandai dengan banyaknya tugas atau pekerjaan yang menumpuk dan waktu yang terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.
2. Tingkat *job burnout* pada karyawan dapat dilihat dari tiga dimensi. Pertama, dimensi kelelahan emosional sebagian besar masuk dalam kategori sedang dengan tingkat prosentase sebesar 66% dari 50 responden. Artinya bahwa dalam bekerja para karyawan merasa nyaman, selalu siap untuk bekerja, mampu dan tenang dalam menghadapi setiap permasalahan, dan lain sebagainya. Kedua, Dimensi dipersonalisasi sebesar 52% dari 50 responden masuk dalam kategori Sedang. Artinya bahwa karyawan tidak berusaha membuat jarak dalam proses pemberian layanan kepada masyarakat. Karyawan menunjukkan profesionalitas kerja mereka dengan tetap memberikan layanan kepada masyarakat. Ketiga, dimensi pencapaian

pribadi atau *ineffectiveness* sebesar 100% dari 50 responden yang masuk dalam kategori Tinggi. Melihat ketidakefektifan kerja para karyawan yang begitu tinggi. Hal tersebut berarti bahwa kinerja karyawan yang ditunjukkan kurang optimal dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

3. Terdapat hubungan antara kelebihan beban kerja dengan *job burnout* pada karyawan. Kesimpulan didasarkan dari hasil analisis Uji korelasi *product moment* yang diperoleh nilai $r_{xy} = 0,458$ dan $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Nilai positif pada r_{xy} menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut adalah searah, di mana semakin tinggi kelebihan beban kerja maka akan semakin tinggi pula *job burnout* yang dialami oleh karyawan. Sedangkan nilai $p = 0.001$ lebih kecil dari 0.05, artinya hubungan antara kelebihan beban kerja dengan *job burnout* pada karyawan adalah signifikan.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan dari pembahasan tentang hasil penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran atau masukan yang membangun bagi semua pihak yang berkaitan:

1. Instansi yang terkait

Kelebihan beban kerja tinggi yang dialami oleh para karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Hal tersebut tentunya akan berdampak pula pada kinerja instansi secara keseluruhan. Karena penggerak dari instansi adalah para karyawan itu sendiri. Merekalah yang dapat mendukung kemajuan dari instansi. Kelelahan emosional dan

dipersonalisasi yang masuk dalam kategori sedang patutnya tetap dipertahankan atau bahkan dikurangi. Hal tersebut dikarenakan dapat memperlancar dan tidak menghambat kinerja para karyawan. Sehingga dapat mempermudah karyawan dalam bekerja. Akan tetapi, ketidakefektifan kerja yang tinggi harusnya diminimalisir sampai sekecil mungkin.

Maka dari itu, instansi hendaknya selalu memperhatikan kinerja para karyawan. Hal yang perlu diperhatikan antara lain:

- a. Memberikan hak cuti sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- b. Memberikan *reward* sesuai dengan aturan yang berlaku, seperti upah lembur. Bahkan pemberian tambahan *reward* diadakan jika kinerja para karyawan sangat memuaskan.
- c. Menjaga hubungan kerja antar karyawan agar dapat saling memberikan motivasi, tolong menolong jika membutuhkan bantuan dalam hal pekerjaan atau bahkan yang lainnya.
- d. Lebih memaksimalkan kinerja HRD, misalnya untuk proses konseling, memberikan motivasi, dan lain sebagainya. Hal tersebut dilakukan untuk membuat antisipasi jika muncul dampak dari kelebihan beban kerja yang dialami oleh karyawan.
- e. Selalu memberikan apresiasi dan dukungan terhadap kinerja karyawan

2. Peneliti selanjutnya

- a. Penelitian ini jauh dari kata sempurna dan masih banyak kelemahan, maka disarankan bagi peneliti selanjutnya yang akan menindaklanjuti tentang *job burnout* hendaknya memperhatikan pula faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *job burnout* selain kelebihan beban kerja (*work overload*), seperti tipe kepribadian, dukungan sosial, motivasi kerja, tingkat pendidikan, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.
- b. Dalam memberikan alat ukur psikologi yang berupa angket, hendaknya dalam pengisiannya responden dipandu untuk menghindari jawaban asal maupun kebingungan dalam memahami pernyataan sehingga data penelitian yang diperoleh lebih akurat.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya dengan tema secara variatif dan variabel yang lebih rinci dan inovatif.