

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini “Analisis Pengaruh *Role Overload* Terhadap *Job Burnout* dan Implikasinya Terhadap *Job Satisfaction* dan *Turnover Intentions: Telaah pada Karyawan PT ABC Properti*” yang dilakukan peneliti dengan menggunakan teknik analisa *Structural Equation Modeling* (SEM), maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan profil responden, mayoritas responden pada penelitian ini adalah :
 - a. Berjenis kelamin pria, sebanyak 52 orang atau 51%.
 - b. Berusia 26 - 30 tahun, sebanyak 41 orang atau 40%.
 - c. Pendidikan terakhir SI, sebanyak 83 orang atau 82%.
 - d. Berstatus pernikahan menikah, sebanyak 63 orang atau 62%.
 - e. Masa bekerja 1 - 3 tahun, sebanyak 63 orang atau 62%.
 - f. Berdivisi *finance accounting*, sebanyak 55 orang atau 54%.
 - g. Jabatan *staff*, sebanyak 67 orang atau 66%.

2. H₁: *Role overload* berpengaruh positif terhadap *job burnout* pada karyawan PT ABC Properti. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bagi karyawan PT ABC Properti memiliki pengaruh positif

dari *role overload* terhadap *job burnout* dengan memperoleh hasil *standard coefficient* 0,885 dan nilai *P Value* 0,00. Hasil penelitian ini sesuai berdasarkan jurnal utama dari Jones et.al., 2010.

3. H_2 : *Job burnout* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT ABC Properti. Dalam hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi karyawan PT ABC Properti terdapat pengaruh negatif dari *job burnout* terhadap *job satisfaction* dengan hasil *standard coefficient* -0,155, namun pada penelitian ini data tidak mendukung hipotesis dikarenakan *P value* $\geq 0,05$ yakni 0,243, sehingga berdasarkan pengertian dari *p-value* itu sendiri menyatakan bahwa tingkat atau nilai kesalahan yang didapat peneliti dari hasil perhitungan uji hipotesis tinggi.
4. H_3 : *Job burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intentions* pada karyawan PT ABC Properti. Pada hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi karyawan PT ABC Properti memiliki pengaruh positif dari *job burnout* terhadap *turnover intentions* dengan mendapatkan hasil *standard coefficient* 1,075 dan nilai *P Value* 0,00. Hasil penelitian ini sesuai berdasarkan dengan jurnal utama dari Jones et al., 2010.
5. Terbukti adanya pengaruh dari *role overload* ke *job burnout* yang mempengaruhi *job satisfaction* hingga *turnover intentions* berdasarkan fenomena yang terjadi di PT ABC Properti dan sesuai dengan hasil penelitian peneliti. PT ABC Properti dapat lebih memperhatikan karyawannya sehingga mereka merasa dihargai dan puas baik

pekerjaan maupun perusahaan, dengan itu keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan semakin berkurang.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berikut saran peneliti untuk PT ABC Properti:

1. Dalam hasil dari penelitian, *role overload* terbukti berpengaruh positif terhadap *job burnout*. Berdasarkan hasil penelitian permasalahan karyawan berada dalam aspek RO2 yaitu mereka merasa terlalu banyak pekerjaan dalam kapasitas yang seharusnya dilakukan oleh satu orang. Maka dari itu perusahaan disarankan untuk meningkatkan aspek RO3 yang menyatakan bahwa adanya kebutuhan para karyawan PT ABC Properti untuk mengurangi beberapa bagian peran mereka dikarenakan aspek tersebut mendapatkan *mean* terkecil sehingga perusahaan diharapkan untuk memprioritaskan guna meningkatkan aspek tersebut. Kemudian PT ABC Properti diharapkan untuk lebih peduli dan memperhatikan kinerja karyawannya dengan melihat kembali *job analysis* terhadap setiap karyawan. Dalam melakukan proses *job analysis*, diperlukan data dapat mendukung sehingga hasil yang didapat menjadi lebih akurat seperti; nama jabatan yang akan dianalisis, jumlah jam kerja, upah yang diterima, posisi jabatan dalam organisasi, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang dilakukan, sarana dan prasarana yang diperlukan, kondisi lingkungan yang diperlukan, keterampilan dan pengetahuan yang harus dimiliki. Tentunya perusahaan harus mengetahui beban kerja maksimum

karyawannya. Setelah melakukan *job analysis*, dapat terlihat apabila seorang karyawan memiliki *role overload*, perusahaan hendaknya mengambil sikap dengan menambahkan jumlah karyawan untuk divisi tersebut atau menambah nama jabatan baru.

2. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh negatif dari *job burnout* terhadap *job satisfaction* akan tetapi data tidak mendukung hipotesis dikarenakan $p\text{-value} \geq 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian perusahaan disarankan untuk meningkatkan aspek JB2 yang menyatakan bahwa para karyawan merasa lelah terhadap pekerjaannya dikarenakan aspek tersebut memiliki *mean* terkecil, sehingga perusahaan diharapkan mampu mengatasi permasalahan aspek tersebut. Tentunya perusahaan harus mengetahui terlebih dahulu tanda - tanda seorang karyawan mengalami *job burnout*. Contohnya seperti kelelahan, menurunnya kinerja, menurunnya motivasi kerja, frustrasi dan berbagai emosi negatif, bermasalah dalam kesehatan hingga menurunnya kepuasan kerja. Setelah perusahaan mengetahui tanda – tanda tersebut, maka dari itu perusahaan mulai berperan dalam mengatasi *job burnout* karyawan. Perusahaan melakukan *job analysis* seperti yang disarankan penulis di atas, dengan itu perusahaan dapat mengetahui jumlah peran atau beban kerja karyawan. Perusahaan perlu melakukan evaluasi pekerjaan secara rutin karyawan setiap 3 bulan sekali, apabila sudah kembali normal perusahaan dapat memberikan *training* guna meningkatkan kinerja karyawan. Jenis *training* yang dapat diberikan dapat berupa *skill training*,

yaitu jenis pelatihan yang tujuannya agar peserta mampu menguasai keterampilan baru yang berhubungan dengan pekerjaannya. Setelah diberikan *training* karyawan mulai mengalami perubahan dan akan meningkatkan kinerjanya secara optimal. Perusahaan juga mengupayakan untuk situasi kerja yang kondusif bagi karyawan dikarenakan jarak tempat bekerja antar karyawan dan divisi yang terlalu dekat. *Job burnout* terjadi bukan hanya dari pekerjaan saja tetapi dipengaruhi juga oleh faktor lingkungan kerja. Maka dari itu perusahaan diharapkan untuk melakukan perencanaan tata letak yang baik dan efektif dengan memberikan ruangan untuk setiap divisi atau departemen. Sehingga karyawan merasa nyaman dan puas dengan lingkungan kerja yang baru.

3. Berdasarkan aspek JB2 seperti yang dijelaskan di atas bahwa karyawan PT ABC Properti merasakan kelelahan terhadap pekerjaannya sehingga mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Pada aspek JS1 bahwa seberapa baik mereka menyukai akan pekerjaannya memiliki mean terkecil. Maka dapat disimpulkan bahwa menurut karyawan PT ABC Properti, pekerjaan mereka dinilai tidak baik. Maka dari itu perusahaan diharapkan untuk mengkondisikan para karyawan PT ABC Properti agar dapat merasa pekerjaan yang dilakukannya berarti. Salah satunya dengan memberikan *reward non financial* sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan seperti *the best employee*, dikarenakan PT ABC Properti belum merealisasikan hal tersebut. Dengan adanya *reward* tersebut akan

membuat karyawan merasa lebih dihargai, memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan dan tetap loyal terhadap perusahaan.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan temuan peneliti, maka ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk peneliti selanjutnya, diantaranya adalah:

1. Untuk peneliti selanjutnya akan lebih baik untuk menambah jumlah sampel yang jauh lebih banyak agar peneliti selanjutnya mendapat hasil yang lebih akurat dan maksimal.
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel *psychological well-being* berdasarkan jurnal Jones, Cynthia & Venkataraman (2012).
3. Jika peneliti selanjutnya menggunakan variabel dan model yang sama maka ada baiknya jika jumlah indikator dalam variabel ditambahkan dari jurnal pendukung lainnya.
4. Peneliti selanjutnya dapat meneliti peranan dari variabel *role overload* dalam mempengaruhi *job burnout* dengan melakukan perhitungan beban kerja karena dengan melakukan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa seseorang dapat dikatakan memiliki peran kerja yang berlebih atau tidaknya. Sehingga penelitian selanjutnya mendapatkan hasil yang maksimal dan lebih akurat.
5. Peneliti selanjutnya dapat meneliti secara lebih mendalam mengenai pengaruhnya terhadap perbedaan *gender* antara wanita dan pria sehingga mendapatkan hasil yang akurat dan lebih spesifik.