

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini terdiri atas empat variabel yaitu *adversity quotient* dan *emotional dissonance* sebagai variabel X, *job burnout* sebagai variabel Y dan *role overload* sebagai variabel moderasi. Pengukuran penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner secara online melalui *form online* kepada karyawan PT. Solusi Kode Indonesia (Solecode) berjumlah 50 responden. Data yang telah didapatkan melalui kuesioner yang menggunakan *skala likert* 1-5 dan skala ordinal diolah dengan menggunakan SMARTPLS versi 4.0 dengan pendekatan SEM dan memperoleh beberapa kesimpulan hasil dalam penelitian ini:

1. *Adversity Quotient* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *job burnout*. Artinya semakin tinggi *adversity quotient* tidak mempengaruhi *job burnout* yang terjadi pada karyawan PT. Solusi Kode Indonesia (Solecode)
2. *Emotional Dissonance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *emotional dissonance* maka semakin tinggi juga *job burnout* yang terjadi pada karyawan PT. Solusi Kode Indonesia (Solecode).

3. *Role overload* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *job burnout*. Artinya semakin tinggi *work overload* tapi tidak mempengaruhi *job burnout* pada karyawan PT. Solusi Kode Indonesia (Solecode).
4. *Role overload* berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memoderasi hubungan antara *adversity quotient* dan *job burnout*. Hal ini mengindikasikan *role overload* tidak mempengaruhi hubungan antara *adversity quotient* terhadap *job burnout* pada karyawan PT. Solusi Kode Indonesia (Solecode).
5. *Role overload* berpengaruh negatif dan tidak signifikan dalam memoderasi hubungan antara *emotional dissonance* dan *job burnout*. Hal ini mengindikasikan *role overload* tidak mempengaruhi hubungan antara *emotional dissonance* terhadap *job burnout* pada karyawan PT. Solusi Kode Indonesia (Solecode).

5.2 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka terdapat beberapa implikasi yang dapat dimanfaatkan pihak perusahaan dalam melihat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *job burnout* pada karyawan perusahaan, diantaranya sebagai berikut:

1. Dari penelitian ini ditemukan *adversity quotient* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *burnout* karyawan. Walaupun tidak menunjukkan hasil yang signifikan terhadap *burnout*, kemampuan ini sangat perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan sebagai salah satu parameter yang baik

dalam menentukan perkembangan karyawan. Karyawan yang memiliki *adversity quotient* dapat berkembang dengan cepat bahkan dalam situasi yang penuh tekanan dikarenakan karyawan tersebut dapat melewati berbagai macam tantangan dengan baik dan adaptif dalam menghadapi berbagai situasi yang ada dalam perusahaan.

2. Dari penelitian ini ditemukan *emotional dissonance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job burnout*. Hal ini harus menjadi perhatian khusus bagi perusahaan karena dapat berdampak buruk bagi karyawan dan citra perusahaan. Untuk mengantisipasi hal ini, perusahaan perlu melakukan pendekatan personal terhadap karyawan untuk menentukan penyebab dari disonansi emosional dan melihat seberapa jauh karyawan tersebut merasakan stres atau bahkan *burnout*. Setelah mengumpulkan informasi yang cukup, perusahaan dalam hal ini HRD dapat menentukan langkah yang tepat untuk mencegah karyawan yang mengalami disonansi emosional melakukan tindakan tidak profesional yang dapat merugikan perusahaan.
3. *Role overload* walau tidak berpengaruh langsung terhadap *job burnout*, tapi perusahaan harus tetap memperhatikan karyawan agar tidak merasa terbebani dalam bekerja. Berdasarkan teori *job demand-resources* (JD-R) untuk menekan terjadinya *burnout* akibat dari *role overload* perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya perusahaan (*resources*) untuk memfasilitasi karyawan. Perusahaan dapat memfasilitasi karyawan dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, memberikan

insentif tambahan pada karyawan yang bekerja dengan baik, dan memberikan kesempatan untuk berkembang dengan memberikan jalur karir yang baik bagi karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menemukan kendala dan hambatan sehingga keterbatasan diluar kemampuan peneliti. Oleh karena itu, keterbatasan yang ditemui pada penelitian ini dapat menjadi informasi dan perhatian bagi penelitian selanjutnya. Berikut beberapa keterbatasan yang ditemui dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini hanya berfokus pada karyawan PT. Solusi Kode Indonesia (Solecode) sehingga tidak mencakup seluruh kriteria tenaga kerja dan objek yang cukup umum sehingga peneliti sedikit kesulitan dalam membangun implikasi penelitian karena kondisi dan situasi yang berbeda-beda di setiap perusahaan.
2. Ukuran sampel yang hanya 50 responden tentu belum mewakili jumlah populasi dengan baik.
3. Proses penyebaran kuesioner yang dilakukan secara online jadi sedikit butuh usaha untuk menghubungi dan menyebarkan, serta harus di *follow up* kembali.
4. Hasil pengujian ini masih jauh dari kata sempurna, hal ini mungkin terjadi karena jumlah data yang kurang mencukupi, responden yang terkadang

tidak mengisi kuesioner sesuai dengan kondisi yang mereka rasakan, dan kesalahan peneliti dalam proses kalkulasi data.

5.4 Saran Penelitian

Berdasarkan penuturan keterbatasan penelitian diatas, berikut beberapa saran untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan pada penelitian selanjutnya:

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi *burnout* yang sesuai dengan fenomena yang terjadi disekitar, seperti kondisi lingkungan kerja, *abusive supervision* dan lain sebagainya.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan dengan objek penelitian yang lebih menunjukkan secara umum kondisi karyawan seperti korporasi, perbankan, rumah sakit. Serta memfokuskan objek penelitian pada perusahaan atau instansi dengan tingkat *burnout* yang tinggi sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah responden yang menjadi ukuran sampel, supaya mendapatkan hasil penelitian yang baik.
4. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan atau mengganti variabel moderasi/mediasi yang memiliki pengaruh yang signifikan sehingga dapat melihat apa saja yang dapat mempengaruhi *job burnout*.