

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan 4 variabel yaitu, *job stress*, *job demand*, *worklife balance* dan *burnout*. Penyebaran kuesioner secara online dengan *google form* kepada 125 karyawan telah dilakukan selama 38 hari. Bank BNI Kantor Cabang Padang. Tingkat pengembalian kuesioner kepada peneliti agar dapat diolah adalah 100% atau semua responden mengisi kuesioner yang telah disebar oleh peneliti. Selanjutnya, data diolah dengan menggunakan software SmartPLS 4.0. Dari hasil penelitian yang dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan :

1. *Job stress* berhubungan negatif dan signifikan terhadap *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa *job stress* dapat memberikan pengaruh terhadap penurunan *burnout* Bank BNI Kantor Cabang Padang. *Job stress* yang sesuai diberikan kepada karyawan dapat mengurangi tingkat *burnout* karyawan.
2. *Job demand* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Hal ini menunjukkan dan memberi arti bahwa tekanan yang disebabkan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan memberikan dampak terhadap peningkatan *burnout* Bank BNI Kantor Cabang Padang.
3. *Worklife balance* berpengaruh secara positif dan tidak signifikan dalam memoderasi hubungan antara *job stress* dan *burnout*. Hal ini mengindikasikan bahwa *worklife balance* tidak berperan dalam

melemahkan atau menguatkan hubungan antara *job stress* dan *burnout* karyawan Bank BNI Kantor Cabang Padang. Hal ini memiliki arti bahwa *worklife balance* yang tinggi bagi karyawan tidak melemahkan *job stress* karyawan.

4. *Worklife balance* berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan dalam memoderasi hubungan antara *job demand* dan *burnout*. Hal ini mengindikasikan bahwa *worklife balance* tidak berperan dalam melemahkan atau menguatkan hubungan antara *job demand* dan *burnout* karyawan Bank BNI Kantor Cabang Padang. Hal ini memiliki arti bahwa *worklife balance* yang tinggi bagi karyawan tidak melemahkan *job demand* karyawan.

5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi bagi pihak Bank BNI Kantor Cabang Padang untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dari penelitian yang dilakukan ditemukan beberapa hal seperti:

1. *Job stress* dinilai dapat berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* karyawan Bank BNI Kantor Cabang Padang. Stress kerja merupakan hal yang penting, apabila stress kerja rendah maka karyawan akan merasakan kejenuhan dan tidak adanya tantangan kerja. Sebaliknya, apabila tingkat stress kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen stress yang baik akan menurunkan tingkat *burnout* karyawan Bank BNI. Perusahaan dapat melakukan beberapa hal dalam manajemen stress sebagai berikut:

- a. Lakukan pemetaan tingkat stres karyawan secara berkala, misalnya melalui survei anonim bulanan.
- b. Terapkan sistem rotasi tugas untuk menghindari kejenuhan dan memberi tantangan baru.
- c. Adakan sesi manajemen stres mingguan, seperti meditasi atau olahraga ringan bersama.
- d. Sediakan ruang istirahat yang nyaman di kantor untuk relaksasi singkat.

2. *Job demand* dinilai berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank BNI merupakan karyawan yang dapat mengalami *burnout* apabila diberikan beban kerja yang berlebihan.. Perurahaan dapat melakukan beberapa hal dalam memamanajemen stress sebagai berikut:

- a. Evaluasi dan sesuaikan beban kerja setiap karyawan setiap triwulan.
- b. Buat sistem pendelegasian tugas yang jelas untuk menghindari overload pada individu tertentu.
- c. Tawarkan program mentoring antarkaryawan untuk berbagi pengetahuan dan keterampilan.
- d. Implementasikan sistem reward berbasis kinerja dan inovasi, bukan hanya berdasarkan jam kerja.
- e. Adakan pelatihan keterampilan baru setiap semester, disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing divisi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki banyak keterbatasan yang disebabkan oleh faktor tertentu. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini terbatas hanya 4 variabel yaitu *burnout*, *job stress*, *job demand*, dan *worklife balance*.
2. Objek yang diteliti hanya salah satu bank yang ada di Kota Padang, yaitu Bank BNI.
3. Sampel penelitian yang tidak banyak dan hanya mendekati confidence level 90%

5.4 Saran

Berdasarkan paparan keterbatasan penelitian, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya, yaitu :

1. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan menambah variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi burnout karyawan.
2. Cakupan objek pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat diperluas lagi,
3. Penelitian selanjutnya dapat melakukan pengujian pada objek/konteks yang berbeda, seperti instansi pendidikan ataupun rumah sakit.