

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian analisis data menggunakan korelasi *spearman brown* antara stress kerja dengan *burnout* diperoleh hasil sebagai berikut, terdapat hubungan positif dan signifikan dalam hubungan stress kerja (X) dengan *burnout* (Y) pada karyawan produksi PT. Digijaya Mulia Abadi Madiun, semakin tinggi stress kerja karyawan maka semakin tinggi karyawan tersebut mengalami *burnout*, dan sebaliknya semakin rendah stress kerja karyawan maka semakin rendah karyawan tersebut mengalami *burnout*.

Stres kerja akan mempengaruhi secara negatif kinerja seorang karyawan karena dengan gejalanya yang meliputi gejala fisik, gejala psikologis, dan gejala perilaku akan dapat mengganggu pola kerja karyawan tersebut. Adanya keluhan-keluhan maupun alasan-alasan yang diberikan karyawan berkaitan dengan stres yang dialaminya maka perusahaan akan menderita kerugian misalnya terjadi kelelahan dalam bekerja atau yang bisa disebut dengan *burnout*. Dampaknya perusahaan akan merugi dan tidak dapat berkembang dengan baik.

Kondisi *burnout* ada kalanya terjadi pada pekerjaan yang dituntut maksimal dan sempurna namun di bawah *deadline* waktu kerja secara terus menerus secara psikologis membuat sebagian karyawan sering merasa tertekan, kehilangan konsentrasi, apatis, dan kurang peduli dengan lingkungan sosial. Akibat tekanan kerja yang berat tersebut terkadang menjadi penyebab terjadinya kesalahan dalam bekerja. Menurut Lorenz (1990) *burnout* dan *stress* merupakan suatu hal yang berbeda. *Burnout* lebih berat dari pada *stress*. *Burnout* pada dasarnya bukan gejala dari *stress* kerja, melainkan hasil dari *stress* kerja yang tidak dapat dikendalikan dan merupakan suatu keadaan yang serius.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan adanya korelasi antara hubungan stress kerja dengan *burnout* pada karyawan produksi PT. Digijaya Mulia Abadi Madiun, maka peneliti mengemukakan beberapa saran untuk perusahaan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan selalu memberikan kesempatan karyawan untuk beraspirasi, berinovasi, kreatif dan mengadakan kegiatan yang dapat membangun kebersamaan antar pegawai dan atasan seperti *outbound* dan *quality time* sehingga *burnout* dapat berkurang.

Untuk karyawan diharapkan agar mampu untuk selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam mengelola emosi serta berinteraksi dan berperan aktif baik dengan rekan kerja maupun atasannya dengan mengikuti berbagai kegiatan seperti pelatihan dan seminar untuk meningkatkan kecerdasan emosi.

Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki keinginan untuk meneliti dengan tema yang sama diharapkan dapat mengembangkan variabel-variabel lain dalam penelitian ini yaitu *burnout*, kecerdasan emosi dan iklim organisasi dengan kemungkinan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya baik internal maupun eksternal sehingga hasil yang didapatkan juga lebih baik dan komprehensif. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk memperluas responden yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian, sehingga hasilnya mampu untuk digeneralisasikan secara luas. Kemudian peneliti selanjutnya juga diharapkan mencari lokasi dan subyek penelitian yang lebih fleksibel dalam prosedur dan waktu pelaksanaan penelitian sehingga mampu menguji alat ukur terlebih dahulu dan melakukan pengambilan data secara langsung.