

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan dan pembahasan di atas maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* pada Tallyman PT Tanjung Emas Daya Sejahtera, artinya semakin tinggi *Workload* maka semakin tinggi juga risiko Tallyman mengalami kondisi *Burnout*. Hal tersebut dinyatakan dalam nilai signifikansi  $0.000 \leq 0,052$ .
2. *Social Support* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Burnout* pada Tallyman PT Tanjung Emas Daya Sejahtera, artinya *Social Support* tidak mampu menurunkan tingkat *Burnout* secara signifikan pada Tallyman. Hal tersebut dinyatakan dalam nilai signifikansi  $0.302 \geq 0,052$ .
3. *Employee Motivation* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Burnout* pada Tallyman PT Tanjung Emas Daya Sejahtera, artinya *Employee Motivation* tidak mampu mencegah kondisi *Burnout* yang dialami oleh Tallyman. Hal ini dinyatakan dalam nilai signifikansi  $0,617 \geq 0,052$ .
4. *Employee Motivation* berpengaruh positif dan tidak signifikan (tidak berperan) dalam memoderasi hubungan variabel *Workload* terhadap *Burnout* pada Tallyman PT Tanjung Emas Daya Sejahtera, artinya pengaruh *Employee Motivation* ini tidak cukup kuat untuk mengubah hubungan antara *Workload* dan *Burnout*. Meskipun karyawan termotivasi, peningkatan *Workload* tetap meningkatkan risiko *Burnout*. Hal ini dinyatakan dalam nilai signifikansi  $0,467 \geq 0,052$ .
5. *Employee Motivation* berpengaruh positif dan tidak signifikan (tidak berperan) dalam memoderasi hubungan variabel *Social Support* terhadap *Burnout* pada Tallyman PT Tanjung Emas Daya Sejahtera, artinya *Employee Motivation* tidak mampu memperkuat *Social Support* dalam mengurangi *Burnout*. Jadi *Employee Motivation* tidak mampu memperkuat efek positif *Social Support* dalam mengurangi *Burnout*, bahkan ketika motivasi Tallyman tinggi, *Social Support*

tetap tidak memberikan perlindungan yang signifikan terhadap *Burnout*. Hal tersebut dinyatakan dalam nilai signifikansi  $0,993 \geq 0,052$ .

## 5.2 Saran

Di antara usulan yang dapat dibuat untuk pertimbangan perusahaan dan penelitian tambahan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola beban kerja Tallyman agar tidak berlebihan, karena terbukti signifikan meningkatkan *Burnout*. Pengelolaan beban kerja tersebut seperti:
  - a. Melakukan analisis beban kerja untuk mengetahui kapasitas optimal tallyman dalam menyelesaikan pekerjaan.
  - b. Menyeimbangkan jumlah Tallyman dengan volume pekerjaan agar tidak terjadi overload.
  - c. Memberikan fleksibilitas jadwal kerja dan rotasi tugas untuk mencegah kelelahan.
2. Perusahaan juga perlu meningkatkan dan memastikan adanya dukungan sosial yang memadai bagi Tallyman, karena terbukti dapat menurunkan *Burnout* meskipun tidak signifikan. Dukungan sosial tersebut meliputi:
  - a. Penyediaan sarana konsultasi dan bimbingan dari supervisor atau manajemen.
  - b. Mengadakan kegiatan team building dan gathering untuk mempererat hubungan antar karyawan.
  - c. Mendorong terciptanya budaya saling mendukung dan kolaborasi di lingkungan kerja.
3. Upaya peningkatan motivasi kerja karyawan perlu dilakukan, namun harus diikuti dengan pengelolaan beban kerja dan peningkatan dukungan sosial agar efektif menurunkan *Burnout*. Peningkatan motivasi kerja ini seperti:
  - a. Memberikan pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja Tallyman.
  - b. Menyediakan kesempatan pengembangan karir dan pelatihan.
  - c. Memberikan insentif dan remunerasi yang kompetitif.
  - d. Melibatkan Tallyman dalam proses pengambilan keputusan.
  - e. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan.

4. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi variabel lain yang dapat mempengaruhi *Burnout* seperti Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kebijakan Perusahaan.
5. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya agar dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian.