

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Workload dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT Terminal Teluk Lamong, dapat disimpulkan beberapa hal berikut :

1. Dari uraian hasil uji statistik, terlihat bahwa nilai T-hitung sebesar 2,225 lebih besar dari nilai T-tabel (1,994), serta nilai signifikan jika 0,029 ini lebih kecil dari 0,05. Artinya *Workload* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Beban kerja yang tinggi, jika tidak dikelola dengan baik, dapat menyebabkan tekanan fisik dan mental yang menghambat produktivitas. *Workload* yang terukur dan sesuai dengan kapasitas karyawan akan mendukung penyelesaian tugas tepat waktu dan sesuai standar yang ditetapkan.
2. Dari uraian hasil uji statistik, dapat diketahui bahwa nilai T-hitung 2,165 lebih tinggi dari nilai T-tabel (1,994) serta sig 0,034 kurang dari 0,05. Artinya *Burnout* (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). *Burnout* muncul akibat stress kerja yang berkepanjangan, yang berdampak pada kelelahan fisik, emosional, dan mental. Kondisi ini mengakibatkan penurunan motivasi, menurunnya semangat kerja, dan akhirnya menurunkan kualitas serta kuantitas hasil kerja karyawan.
3. Dari uraian hasil uji statistik, dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 5.144 ini lebih besar dari nilai F-tabel (3,13) serta nilai sig. Karena 0,008 lebih kecil dari 0,05. Artinya *Workload* (X1) dan *Burnout* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kombinasi *workload* yang berlebihan dan tingkat *burnout* yang tinggi akan semakin menurunkan kinerja. Pengelolaan yang baik atas kedua variabel tersebut menjadi faktor kunci dalam menjaga performa karyawan dan mendukung pencapaian target perusahaan.

Hasil penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa pengelolaan beban kerja dan pencegahan burnout perlu menjadi perhatian utama manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keberlanjutan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Dunia Industri, perlu melakukan evaluasi berkala terkait pembagian tugas dan tanggung jawab karyawan untuk memastikan workload yang sesuai; mengembangkan program manajemen stres dan kesejahteraan karyawan, seperti pelatihan, konseling, atau kegiatan kebersamaan; dan meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan untuk memonitor gejala burnout lebih dini.
2. Bagi Dunia Akademis, penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam pengembangan materi kuliah mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengelolaan stres kerja; menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kualitas penelitian mahasiswa di bidang administrasi bisnis dengan topik-topik kontekstual dan aplikatif.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan memperluas objek penelitian ke perusahaan lain di bidang jasa atau logistik agar hasil lebih general; menggunakan metode campuran (mixed-method) agar dapat menangkap data kualitatif terkait pengalaman workload dan burnout; serta menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi untuk melihat faktor-faktor yang lebih kompleks memengaruhi kinerja.