

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

- a. Gambaran *burnout syndrome* pada pekerja PT PLN (Persero) Kantor Pusat adalah 41,4% responden mengalami *burnout syndrome* tinggi.
- b. Gambaran distribusi frekuensi karakteristik pekerja PT PLN (Persero) Kantor Pusat yaitu 67,1 % responden berusia > 30 tahun, 54,3% responden berjenis kelamin laki-laki, 80% responden memiliki status perkawinan kawin, 50% responden memiliki masa kerja ≤ 9 tahun, 62,9% responden memiliki motivasi kerja rendah, dan 51,4% responden memiliki dukungan sosial rendah.
- c. Hubungan antara karakteristik pekerja dengan *burnout syndrome* yaitu:
 - 1) Tidak terdapat hubungan antara usia, status perkawinana, masa kerja, dan dukungan sosial dengan *burnout syndrome* pada pekerja PT PLN (Persero) Kantor Pusat.
 - 2) Terdapat hubungan antara jenis kelamin dan motivasi kerja dengan *burnout syndrome* pada pekerja PT PLN (Persero) Kantor Pusat.

V.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- a. Bagi pekerja Divisi Umum dan Divisi K3L PT PLN (Persero) Kantor Pusat selaku responden
 - 1) Mencegah dan mengurangi kelelahan fisik, mental, dan emosional, dengan cara menerapkan pola hidup sehat seperti menerapkan jadwal istirahat teratur, mengonsumsi makanan sehat dan bergizi serta berolahraga secara teratur. Selain itu, memberi batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta melakukan hobi atau aktivitas yang menyenangkan untuk mengurangi risiko mengalami *burnout syndrome*.

- 2) Bagi pekerja perempuan yang sudah menikah dapat menetapkan batasan supaya tidak memiliki beban tambahan dalam pekerjaan, berkomunikasi atau bercerita dengan pasangan atau keluarga mengenai beban pekerjaannya sehingga bisa membagi peran domestiknya dengan pasangan untuk mengurangi beban rumah tangga, peduli dengan diri sendiri dengan melakukan aktivitas perawatan diri, dan bagi pekerja perempuan yang sudah memiliki anak dapat melibatkan mereka dalam perencanaan seperti membantu melakukan pekerjaan rumah yang mereka ingin lakukan.
- 3) Menemukan suatu hal yang dapat menjadikan motivasi kerja meningkat, seperti teman, pasangan, keluarga, atau hal materil lainnya.
- 4) Meningkatkan kuantitas dan kualitas dukungan sosial yang diterima, seperti lebih terbuka kepada keluarga atau rekan kerja yang dipercaya, serta saling menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif yang dapat menurunkan tingkat *burnout syndrome*.

b. Bagi PT PLN (Persero) Kantor Pusat

- 1) Meningkatkan pemberian apresiasi kepada pekerja, seperti memberikan penghargaan karyawan teladan atau hadiah materil atas prestasi yang diraih dan ucapan apresiasi melalui email perusahaan ke email pekerja sehingga pekerja merasa diperhatikan dan dapat menjadi pendorong semangat dalam bekerja.
- 2) Bekerja sama dengan pihak ketiga untuk membuat layanan pemeriksaan kesehatan mental, konsultasi dengan tenaga profesional, dan konten *self-help* bagi para pekerja sehingga dapat meminimalisir timbulnya *burnout syndrome*.
- 3) Melakukan diskusi atau evaluasi internal secara berkala sehingga seluruh pekerja secara aktif dapat menyampaikan hal-hal apa saja yang perlu diubah dan disesuaikan supaya lingkungan kerja menjadi lebih kondusif.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Menambahkan variabel lain yang belum diteliti pada penelitian selanjutnya, seperti tingkat pendidikan dan *locus of control*.
- 2) Menambahkan variabel beban ganda perempuan di penelitian berikutnya untuk mengetahui hubungannya dengan *burnout syndrome*.
- 3) Menganalisis lebih lanjut hingga analisis multivariat untuk melihat variabel mana yang paling berperan dalam munculnya *burnout syndrome*.