

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

- a. Proporsi *burnout syndrome* pada pegawai swasta Jakarta Selatan sebesar 40,3% (62 responden).
- b. Distribusi dan frekuensi diketahui bahwa pegawai swasta Jakarta Selatan mengalami *work-family conflict* tinggi (51,3%), dengan mayoritas responden berusia remaja akhir dengan 17 – 25 tahun (57,8%). Jenis kelamin responden didominasi oleh perempuan (55,8%). Tingkat pendidikan mayoritas responden yaitu D4/S1 (71,4%). Sebesar 70,8% responden berstatus belum menikah. Sebanyak 97 responden (63%) masih tergolong baru dalam bekerja ($\leq 3,5$ tahun), serta 77 responden (50%) mempunyai dukungan sosial yang tinggi.
- c. Berdasarkan hasil analisis multivariat, didapatkan hasil bahwa variabel *work-family conflict* berisiko 5,6 kali terhadap *burnout syndrome* setelah dikontrol oleh variabel *cofounder* yang mencakup usia, tingkat pendidikan, lama masa kerja, dan dukungan sosial.

V.2 Saran

V.2.1 Bagi Responden

- a. Agar pekerja dapat memanfaatkan atau mengalokasikan waktu sebaik-baiknya dalam lingkungan pekerjaan maupun keluarga, seperti menetapkan prioritas untuk menghindari beban kerja yang berlebih.
- b. Membangun dan memelihara dukungan sosial yang kuat dengan berkomunikasi secara lebih terbuka kepada keluarga / teman / pasangan / rekan kerja yang dapat dipercaya.

V.2.2 Bagi Instansi

- a. Melakukan pembagian beban pekerjaan yang seimbang antar pekerja, meminimalisir terjadinya konflik dan ambiguitas peran dengan mendefinisikan peran dan tanggung jawab pekerjaan yang jelas.
- b. Pelaksanaan monitoring beban kerja dapat dilakukan dengan mengevaluasi beban kerja karyawan apakah dibutuhkan alokasi sumberdaya yang lebih serta memperbaiki proses kerja.
- c. Menyediakan program atau fasilitas yang mendukung terciptanya *work-life balance* pada pekerja, seperti : *outing* kantor, menyediakan *snack corner*, menyediakan ruang ASI atau *daycare* bagi ibu yang bekerja, mempermudah proses pengajuan cuti, menyediakan program konseling karyawan.
- d. Memberikan penghargaan atau apresiasi kepada pekerja untuk mempertahankan atau meningkatkan motivasi kerja.

V.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Menambahkan variabel yang belum diteliti pada penelitian ini, yaitu tuntutan kerja, tipe kepribadian, imbalan, kontrol, komunitas, keadilan, prinsip.
- b. Melakukan penelitian dengan desain studi yang lebih komprehensif, terutama dengan variabel *job demand*, *job insecurity*, dan *co-worker support*.