

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian kepada 124 pekerja di PT X dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Ditemukan 49,2% pekerja yang memiliki *burnout syndrome* dengan kategori tinggi dan 50,8% pekerja yang memiliki *burnout syndrome* dengan kategori rendah
- b. Berdasarkan hasil analisis univariat diketahui gambaran faktor demografi pekerja survei seismik di PT X berusia diatas 30 tahun (7,2%), berjenis kelamin laki-laki (87,1%), Pendidikan tingkat tinggi (79%).
- c. Berdasarkan hasil univariat diketahui gambaran faktor individu pada perkerja survei seismik di PT X yaitu kualitas tidur buruk (66,9%), *locus of control* eksternal (75,8%).
- d. Berdasarkan hasil univariat gambaran faktor lingkungan kerja pada pekerja survei seismik di PT X yaitu jam kerja buruk (58,2%) dan *job demand* rendah (57,3%).
- e. Berdasarkan hasil analisis bivariat tidak ditemukan variabel faktor demografi yang memiliki hubungan dengan *burnout sndrome* yaitu variabel usia ($P = 0,596$), jenis kelamin ($P = 0,159$), tingkat pendidikan ($P = 0,754$)
- f. Berdasarkan hasil analisis bivariat ditemukan 1 variabel faktor individu yang memiliki hubungan dengan *burnout syndrome*, yaitu kualitas tidur ($P = 0,030$) sedangkan pada variabel *locus of control* tidak memiliki hubungan dengan *burnout syndrome* ($P = 0,344$)
- g. Berdasarkan hasil analisis bivariat ditemukan 2 variabel faktor lingkungan kerja yang memiliki hubungan dengan *burnout syndrome* yaitu *job demand* ($P = 0,043$) dan jam kerja ($P = 0,046$).

V.2 Saran

V.2.1 Bagi PT X

Berdasarkan hasil penelitian diketahui terdapat 3 variabel yang memiliki hubungan signifikan dengan *burnout syndrome* yaitu jam kerja, kualitas tidur dan *job demand* oleh sebab itu saran yang dapat peneliti berikan yaitu:

- a. Memberikan layanan konseling secara berkala dengan melibatkan psikolog atau tenaga ahli di bidang kesehatan mental. Langkah ini bertujuan untuk membantu pekerja survei seismik dalam mengelola stres kerja dan mencegah terjadinya *burnout syndrome*, yang berpotensi memengaruhi kualitas tidur dan kesejahteraan psikologis mereka.
- b. Memberikan pembagian tugas yang proporsional sesuai dengan kapasitas serta beban kerja masing-masing individu. Hal ini penting untuk menekan tingkat *job demand* yang tinggi dan mengurangi risiko kelelahan akibat jam kerja yang berlebihan.
- c. Melakukan peninjauan kembali kebijakan jam kerja, terutama untuk pekerja yang terlibat dalam proyek lapangan yang intensif. Penyesuaian terhadap durasi kerja, waktu istirahat, dan rotasi jadwal dapat membantu mengurangi kelelahan akibat kerja berlebih serta mencegah penurunan produktivitas jangka panjang.
- d. Melakukan *assessment* secara berkala terhadap kondisi mental dan fisik pekerja. *Assessment* ini dapat berupa survei tingkat stres, kelelahan, kualitas tidur, dan kepuasan kerja. Hasil dari penilaian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk menetapkan intervensi yang tepat serta mengevaluasi efektivitas kebijakan yang telah diterapkan.

V.2.2 Bagi Pekerja di PT X

- a. Pekerja dianjurkan untuk memanfaatkan layanan konseling atau dukungan psikologis jika tersedia, guna membantu mengelola stres kerja, menjaga kesehatan mental, serta mencegah terjadinya *burnout syndrome* yang dapat berdampak pada kualitas tidur dan performa kerja.
- b. Pekerja dianjurkan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan atasan atau tim terkait apabila mengalami beban kerja yang berlebihan. Dengan

menyampaikan kondisi secara jujur dan profesional, diharapkan pembagian tugas dapat lebih seimbang sehingga tekanan akibat tingginya *job demand* dapat diminimalisasi.

- c. Pekerja dapat mengelola waktu kerja secara bijak, termasuk memastikan adanya waktu istirahat yang cukup di tengah jadwal yang padat. Apabila memungkinkan, penting untuk menetapkan batasan waktu kerja harian guna menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan istirahat, sehingga dapat mencegah kelelahan fisik maupun mental yang berkelanjutan.

V.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Mendampingi responden dalam pengisian kuesioner dan melakukan wawancara mendalam kepada responden untuk mendapatkan gambaran yang signifikan terhadap variabel yang akan diteliti
- b. Memperluas jumlah dan variasi responden dengan melibatkan pekerja dari berbagai posisi atau perusahaan lain di bidang yang sama, agar hasil penelitian menjadi lebih representatif dan dapat digeneralisasikan.
- c. Mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi serta dampak burnout syndrome, seperti dukungan sosial, kepuasan kerja, beban emosional, atau gaya kepemimpinan, guna memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh.