

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS 4.0 dan pembahasan yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pada karyawan PT XYZ justru memberikan kontribusi terhadap meningkatnya *Burnout*, di mana sensitivitas emosional yang lebih tinggi dalam konteks pekerjaan yang penuh tekanan menciptakan kondisi emosional yang rentan terhadap *Burnout*. Temuan ini menegaskan bahwa kapasitas mengelola emosi tidak selalu berfungsi sebagai pelindung, melainkan dapat memantik tekanan emosional tambahan ketika lingkungan kerja menuntut stabilitas emosi yang tinggi. Selain itu, *Job Demand* terbukti mendorong terbentuknya *Burnout* secara signifikan, karena tingginya tuntutan fisik, kognitif, emosional, dan sosial secara langsung meningkatkan rasa kewalahan, stres, dan kelelahan berkepanjangan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tuntutan kerja yang intens dan berkelanjutan merupakan salah satu pemicu utama *Burnout* di PT XYZ.

Penelitian ini juga menegaskan bahwa *Psychological Well-being* memiliki peran implementatif sebagai moderator dalam hubungan kecerdasan emosional dan *Burnout*. Tingkat *Psychological Well-being* yang tinggi mampu memperkuat ketahanan individu, sehingga kontribusi kecerdasan emosional dalam menciptakan tekanan emosional dapat ditekan dan tidak langsung berkembang menjadi *Burnout*. Namun, *Psychological Well-being* tidak mampu mengintervensi hubungan *Job Demand* terhadap *Burnout*, yang berarti bahwa tingginya tuntutan kerja tetap menghasilkan tekanan psikologis yang signifikan meskipun karyawan memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Burnout* pada karyawan PT XYZ merupakan hasil interaksi antara faktor internal dan eksternal, serta memerlukan strategi peningkatan kesejahteraan psikologis dan manajemen beban kerja yang lebih terstruktur untuk meminimalkan dampak negatifnya.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu menjadi perhatian untuk interpretasi hasil maupun arah penelitian selanjutnya. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu PT XYZ, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas ke perusahaan lain yang memiliki karakteristik industri, budaya kerja, atau struktur organisasi yang berbeda. Populasi yang homogen ini membatasi kemampuan penelitian untuk menangkap dinamika *Burnout* pada konteks yang lebih variatif, seperti sektor industri berbeda atau lingkungan kerja dengan tingkat tekanan yang kontras. Kedua, variabel yang dianalisis dalam penelitian ini terbatas pada Kecerdasan Emosional, *Job Demand*, *Psychological Well-being*, dan *Burnout*. Penelitian ini belum memasukkan faktor-faktor lain yang secara teoritis maupun empiris berkontribusi terhadap *Burnout*, seperti dukungan atasan, iklim organisasi, gaya kepemimpinan, konflik peran, keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*), dan sumber daya pekerjaan lainnya. Keterbatasan variabel ini membuat pemahaman mengenai faktor penyebab *Burnout* belum sepenuhnya komprehensif.

Ketiga, desain penelitian yang digunakan bersifat *cross-sectional*, sehingga peneliti hanya menangkap kondisi responden pada satu titik waktu. Model seperti ini tidak dapat menjelaskan dinamika psikologis karyawan secara berkelanjutan maupun perubahan kondisi *Burnout* dari waktu ke waktu. Akibatnya, hubungan antarvariabel hanya dapat diinterpretasikan sebagai hubungan kontribusional, bukan hubungan sebab-akibat yang bersifat temporer atau longitudinal. Terakhir, penelitian ini belum mempertimbangkan faktor eksternal di luar pekerjaan yang juga dapat memengaruhi *Burnout*, seperti kondisi keluarga, masalah pribadi, atau stresor sosial yang tidak terukur melalui instrumen penelitian. Faktor eksternal tersebut berpotensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kondisi psikologis karyawan, namun tidak tercakup dalam analisis penelitian ini.

## 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Job Demand* terhadap *Burnout* dengan *Psychological Well-being* sebagai variabel moderasi, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan peneliti untuk penelitian selanjutnya:

a) Aspek Teoritis

Peneliti di masa mendatang disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, seperti iklim organisasi, *self-efficacy*, atau *work engagement*, serta menggunakan metode penelitian longitudinal untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai perkembangan *Burnout* dari waktu ke waktu. Penelitian juga disarankan untuk memperluas objek penelitian dan memperbesar jumlah responden agar hasilnya dapat lebih digeneralisasikan.

b) Aspek Praktis

Saran kepada pegawai dan manajemen PT XYZ untuk dapat lebih memperhatikan hal berikut:

1. Perusahaan disarankan untuk memberikan perhatian lebih terhadap pengaturan beban kerja agar tidak menimbulkan tuntutan berlebih yang dapat memicu *Burnout*. Kuadran 4 menunjukkan bahwa karyawan masih kesulitan menghadapi tekanan, perubahan, dan kondisi stres rekan kerja, sehingga tuntutan kerja yang tinggi dapat memperburuk kondisi psikologis mereka. Di sisi lain, Kuadran 1 menunjukkan adanya kekuatan seperti ketekunan dan kemampuan mengambil keputusan. Agar kekuatan tersebut tetap optimal, perusahaan perlu menata *workload* secara proporsional, mendistribusikan tugas secara adil, serta menyediakan ruang pemulihan mental. Pemberian arahan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab, komunikasi yang terbuka antarpegawai, serta dukungan dari atasan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat.
2. Arahan tugas yang jelas dan komunikasi terbuka antarpegawai sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Temuan Kuadran 4 menunjukkan adanya kelemahan dalam interaksi, penyampaian pendapat, berpikir kritis, serta penyesuaian terhadap perubahan. Sementara itu, Kuadran 1 menunjukkan bahwa karyawan memiliki fondasi interpersonal yang baik seperti kesopanan dan ketenangan menghadapi tugas besar. Dengan memperkuat komunikasi, *briefing* rutin, *feedback* dua arah, serta peningkatan kemampuan *coaching*

pada atasan, perusahaan dapat memaksimalkan potensi positif dan menutup *gap* yang ditemukan.

3. Untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis, perusahaan perlu menyediakan program yang komprehensif seperti pelatihan manajemen stres, konseling, sesi pengembangan diri, serta ruang pemulihan psikologis. Kuadran 4 menunjukkan kelemahan pada aspek *coping stress*, komunikasi asertif, empati, dan *critical thinking*, sehingga program PWB dapat menjadi solusi langsung untuk memperbaiki area tersebut. Sementara itu, kekuatan dalam Kuadran 1 seperti ketekunan dan kemantapan emosi dapat diperkuat melalui intervensi psikologis yang tepat.
4. Berdasarkan hasil Kuadran 4, terlihat bahwa karyawan masih kesulitan dalam menyampaikan pendapat dengan tenang, menghadapi perbedaan, bekerja sama secara efektif, serta memahami kondisi emosional rekan kerja. Kondisi ini menunjukkan perlunya program khusus yang fokus pada peningkatan keterampilan interpersonal. Perusahaan dapat mengadakan pelatihan komunikasi asertif, *conflict management*, *teamwork*, dan *emotional intelligence* agar karyawan lebih percaya diri, tidak mudah terpengaruh konflik emosional, dan lebih produktif dalam kerja kolaboratif.
5. Kuadran 4 menunjukkan bahwa karyawan masih memiliki kelemahan dalam berpikir kritis dan menyelesaikan tugas kompleks. Oleh karena itu, perusahaan dapat mengadakan *workshop* analisis masalah, pengambilan keputusan berbasis data, serta pelatihan adaptasi terhadap perubahan prosedur kerja. Penguatan kemampuan ini akan membantu karyawan menghadapi tuntutan kerja yang semakin dinamis dan menuntut ketelitian, sekaligus meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Upaya-upaya ini diharapkan akan membantu menekan risiko *Burnout* dan meningkatkan kenyamanan serta produktivitas kerja karyawan PT XYZ.