

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan analisis PLS terkait pengaruh kompensasi dan *burnout* terhadap kinerja karyawan PT. X Gresik, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan PT. X Gresik. Semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan, baik berupa gaji pokok maupun upah lembur yang layak, maka semakin meningkat semangat kerja dan kinerja karyawan. Namun demikian, ketidaksesuaian pemberian kompensasi akan mempengaruhi tingkat motivasi kerja.
2. *Burnout* mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan PT. X Gresik. Kondisi kelelahan fisik, emosional, serta kejenuhan akibat beban kerja yang berlebih dan multitugas yang dijalani oleh karyawan berdampak langsung pada penurunan produktivitas. *Burnout* yang dibiarkan tanpa penanganan akan memperburuk motivasi kerja dan menghambat pencapaian target produksi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan bahan evaluasi dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut:

1. PT. X Gresik disarankan untuk mengevaluasi sistem kompensasi, khususnya terkait pemberian upah lembur yang selama ini belum sesuai dengan jam kerja aktual. Meskipun gaji pokok telah sesuai UMR, ketidaksesuaian kompensasi lembur dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang layak dan transparan, sesuai dengan beban kerja karyawan, diyakini dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, serta kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu perusahaan dapat mempertimbangkan pemberian bonus atau penghargaan non-finansial sebagai bentuk apresiasi tambahan.
2. PT. X Gresik disarankan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menurunkan tingkat *burnout*, khususnya kelelahan emosioanl yang dialami karyawan. upaya yang dapat dilakukan antara lain pengaturan jadwal kerja yang proporsional, pemberian waktu istirahat yang memadai serta rotasi tugas secara berkala untuk mmengurangi kejenuhan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, beban kerja, atau kompetensi yang menjadi syarat dalam proses rekrutmen. Penelitian di masa depan juga dapat mempertimbangkan perbandingan antara perusahaan manufaktur skala menengah dan besar, atau sektor

industri lain untuk memperkaya referensi serta mempertimbangkan permasalahan di perusahaan dalam kinerja karyawan untuk penelitian selanjutnya.