

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Simultan Variabel Beban Kerja, Dukungan Pimpinan, dan Keseimbangan Kerja–Kehidupan terhadap *Burnout* Karyawan

Hasil uji simultan (F) menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1), Dukungan Pimpinan (X2), dan Keseimbangan Kerja–Kehidupan (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* (Y) pada karyawan PT. Kansai Prakarsa Coatings Surabaya. Nilai Fhitung sebesar  $22,351 > F_{tabel} 2,74$  dengan signifikansi  $0,147 < 0,05$  menegaskan bahwa variasi tingkat *burnout* dapat dijelaskan secara parsial oleh ketiga variabel tersebut.

#### 2. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout*

Hasil uji parsial (t-Test) menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* dengan thitung  $8,188 > t_{tabel} 1,996$  dan signifikansi  $0,334$ . Koefisien regresi sebesar  $0,653$  mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, baik dari segi kuantitas maupun kompleksitas, semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami.

#### 3. Pengaruh Dukungan Pimpinan terhadap *Burnout*

Dukungan Pimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Burnout* dengan thitung  $-0,974 < -t_{tabel} -1,996$  dan signifikansi  $0,954$ . Koefisien regresi

-0,092 menunjukkan bahwa tingkat dukungan pimpinan tidak cukup kuat untuk mengurangi atau meningkatkan *burnout* karyawan.

#### **4. Pengaruh Keseimbangan Kerja–Kehidupan terhadap *Burnout***

Keseimbangan Kerja–Kehidupan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Burnout* dengan thitung  $0,058 < -t_{tabel} -1,996$  dan signifikansi  $0,954$ . Koefisien regresi  $0,006$  menunjukkan salah satu kemungkinan penyebabnya adalah persepsi setiap individu terhadap keseimbangan ini berbeda-beda, sehingga dampaknya terhadap burnout tidak seragam. Selain itu, faktor eksternal seperti tuntutan pekerjaan dan karakteristik individu juga dapat memoderasi hubungan ini.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, ada beberapa saran yang dapat diberikan kepada pihak-pihak terkait. Berikut adalah beberapa rekomendasi dari penulis:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan ilmu pengetahuan dalam bidang administrasi bisnis, serta dapat menjadi referensi untuk penelitian di masa yang akan datang.
2. Perusahaan perlu mengelola beban kerja secara proporsional dengan kapasitas karyawan, meningkatkan dukungan pimpinan melalui pelatihan kepemimpinan dan komunikasi, menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja–kehidupan seperti jam kerja fleksibel atau kegiatan rekreasi, serta menjalankan program pencegahan *burnout* secara berkelanjutan melalui pemantauan rutin,

layanan konseling, dan pembatasan jam lembur demi mencegah terjadinya peningkatan *burnout* yang dialami karyawan di lingkungan kerja.