

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan serta saran atau rekomendasi bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya dengan topik serupa.

5.1 Simpulan

Berdasarkan pemaparan hasil di atas, peneliti dapat menyimpulkan hasil dari penelitian ini, yaitu:

- 1) *Perceived Organizational Support* (X1) berpengaruh negatif terhadap *Job Burnout* (Y) pada karyawan di Jabodetabek. Jadi, semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka tingkat *Job Burnout* yang dialami cenderung lebih rendah.
- 2) *Grit* (X2) berpengaruh negatif terhadap *Job Burnout* (Y) pada karyawan di Jabodetabek. Artinya, semakin tinggi ketekunan dan kegigihan individu terhadap tujuan jangka panjang, maka tingkat *burnout* yang dialami akan semakin menurun.
- 3) *Perceived Organizational Support* (X1) dan *Grit* (X2) secara simultan berpengaruh negatif terhadap *Job Burnout* (Y) pada karyawan di Jabodetabek. Kedua variabel ini secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam menurunkan tingkat *burnout* di lingkungan kerja.

5.2 Saran

5.2.1. Bagi Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa karyawan masih menunjukkan tingkat *Grit* yang sedang, khususnya pada aspek *perseverance of effort*. Oleh karena itu, karyawan diharapkan mampu meningkatkan usaha yang kuat dalam menghadapi tantangan dan mempertahankan usaha dalam bekerja.

5.2.2. Saran Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam meningkatkan POS karyawan, terutama pada aspek keadilan dan

dukungan atasan yang memiliki skor relatif lebih rendah. Perusahaan juga disarankan mengembangkan program pelatihan yang dapat memperkuat *Grit*, serta memperhatikan aspek *mental exhaustion* atau kelelahan mental pada karyawan dalam upaya mengurangi *Job Burnout*. Hal ini penting agar kesejahteraan psikologis karyawan dan keberlangsungan aktivitas perusahaan tetap terjaga.

5.2.3 Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan melibatkan responden dengan jabatan yang lebih beragam, khususnya pada level direktur atau di atas manajer, guna memperoleh hasil yang lebih representatif dan menyeluruh. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk memilih variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap *burnout*, karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh POS dan *grit* lebih kecil dibandingkan faktor lain yang belum diteliti.