

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan berikut, antara lain :

- a. Sebagian besar karyawan lepas sektor konstruksi PT.Wijaya Karya cabang wilayah Desa Mulyasari mengalami *burnout* hingga mencapai 97,06 %.
- b. Dilihat dari masalah *emosional exhaustion* atau kelelahan secara emosionalnya, 100 % karyawan lepas sektor konstruksi PT.Wijaya Karya cabang wilayah Desa Mulyasari mengalami dalam tingkat berat.
- c. Dilihat dari masalah *depersonalization* atau perasaan tidak mampu mengontrol pikiran serta tindakannya, 100 % karyawan lepas sektor konstruksi PT.Wijaya Karya cabang wilayah Desa Mulyasari mengalami dalam tingkat berat.
- d. Dilihat dari masalah *low personal accomplishment*, 5,88 % karyawan lepas sektor konstruksi PT.Wijaya Karya cabang wilayah Desa Mulyasari mengalami dalam tingkat berat, 17,65 % mengalami dalam tingkat sedang, dan 76,47 % mengalami dalam tingkat ringan.

#### **5.2 Saran**

##### **5.2.1 Teori penelitian**

Dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain seperti tingkat beban kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan *burnout syndrome* karyawan lepas sektor konstruksi.

##### **5.2.2 Kebijakan perusahaan**

PT.Wijaya Karya cabang wilayah Desa Mulyasari dapat menurunkan angka kejadian *burnout* pada karyawan lepas dengan cara mengeksplorasi kemampuan individu karyawan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide-ide kreatif, serta melakukan aktualisasi diri. Selain itu, juga dapat mempertahankan tingkat kepuasan kerja karyawan lepas yang baik dengan mempertahankan dukungan atasan, dukungan rekan kerja, serta mempertahankan

lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Adapun saran yang dapat diterapkan pada beberapa divisi berikut antara lain :

a) Divisi *Safety*

Pada bagian divisi ini dapat menerapkan sistem manajemen koping kerja, dengan memberikan penjelasan terkait risiko-risiko yang dapat terjadi dalam pekerjaan, melakukan diskusi kesepakatan waktu kerja termasuk pengaktifan jam istirahat, menggali aspek semangat kerja, serta memberikan bentuk penghargaan atas setiap pencapaian karyawan lepas di lapangan pekerjaan.

b) Divisi *Counseling*

Pada bagian divisi ini dapat meningkatkan sistem bimbingan konseling dengan memberikan waktu yang cukup kepada karyawan yang hendak mengungkapkan keluhannya, melakukan teknik relaksasi di sela-sela bimbingan, mempertahankan tempat bimbingan yang menyegarkan, memfasilitasi waktu untuk kegiatan kebersamaan dengan seluruh karyawan lapangan seperti olahraga, bermain musik, ataupun rekreasi lainnya.

### **5.2.3 Kepustakaan**

Dapat dijadikan referensi kepustakaan di perpustakaan prodi keperawatan, serta dapat dijadikan alat untuk memberikan pencerahan pengalaman hidup dengan memberikan gambaran bagi pembaca di perpustakaan.

