

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Keterlibatan Kerja, Harga Diri, *Burnout* dan Kinerja Karyawan di PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung yang didapat adalah sebagai berikut:
  - a. Keterlibatan Kerja terdiri atas 3 indikator yaitu *Vigour* (semangat), *Dedication* (dedikasi) dan *Absorption* (penyerapan). Keterlibatan Kerja Karyawan di PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung secara keseluruhan dalam kategori baik. Hal yang masih rendah yaitu Tingkat perasaan individu ketika kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan berkaitan dengan indikator *Absorption* (penyerapan) berada pada kategori cukup.
  - b. Harga Diri diukur dengan 5 indikator yaitu Perasaan aman, Perasaan menghormati diri, Perasaan diterima, Perasaan mampu dan Perasaan berharga. Harga Diri Karyawan di PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung secara keseluruhan dalam kategori cukup. Hal yang masih rendah yaitu Tingkat kepercayaan dari sesama rekan kerja berkaitan dengan indikator Perasaan aman rendah, dan Tingkat perasaan akan kebanggaan pada dirinya berkaitan dengan Perasaan menghormati diri berada dalam kategori kurang.

- c. *Burnout* diukur dengan 4 indikator yaitu Kelelahan fisik, Kelelahan emosional, Kelelahan mental dan Rendahnya penghargaan diri. *Burnout* Karyawan di PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung secara keseluruhan berada dalam kategori sedang. Hal yang masih rendah yaitu Tingkat motivasi dalam pekerjaan berkaitan dengan indikator Rendahnya penghargaan diri berada pada kategori rendah.
  - d. Kinerja Karyawan diukur dengan 6 indikator yaitu Kualitas, Kuantitas, Waktu, Kerjasama antar karyawan, Penekanan Biaya dan Pengawasan. Kinerja Karyawan di PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung secara keseluruhan tinggi, meskipun ada beberapa hal yang masih rendah yaitu berkaitan dengan indikator kualitas, yaitu Tingkat pencapaian standar kualitas kerja berada pada kategori cukup dan yang berkaitan dengan indikator kuantitas yaitu Tingkat pencapaian target pekerjaan juga masih masuk kategori cukup.
2. Keterlibatan Kerja secara parsial memberikan pengaruh positif dan cukup besar terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung. Semakin tinggi Keterlibatan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan Karyawan.
  3. Harga Diri secara parsial memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Karyawan pada PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung. Semakin tinggi Harga Diri akan meningkatkan Kinerja Karyawan Karyawan.

4. *Burnout* secara parsial memberikan pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan Karyawan pada PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung. Semakin tinggi *Burnout* akan menurunkan Kinerja Karyawan Karyawan.
5. Keterlibatan Kerja dan Harga Diri secara simultan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung.
6. Harga Diri dan *Burnout* secara simultan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung.

## **5.2 Saran**

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang keterlibatan kerja, harga diri, dan *burnout* pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung), maka penulis akan memberikan saran baik (1) Saran Akademis dan (2) Saran Praktis. Adapun saran dari hasil penelitian ini, diantaranya :

### **5.2.1 Saran Akademis**

Beberapa saran untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen melalui penelitian lebih lanjut sebagai berikut :

- a. Pengaruh keterlibatan kerja, harga diri dan *burnout* terhadap kinerja karyawan menjadi isu pada penelitian ini. Penelitian lanjutan yang melibatkan perusahaan dalam bidang lainnya perlu mendapatkan perhatian.

- b. Indikator-indikator pada variabel keterlibatan kerja, harga diri, *burnout*, dan kinerja karyawan, masih perlu dikaji/dianalisis pada penelitian selanjutnya secara akademis dan dikaji lebih lanjut secara praktis.

### 5.2.2 Saran Praktis

Saran yang dapat disampaikan penulis kepada PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil penelitian, salah satu hal yang memiliki skor terendah di antara hal lain dari setiap indikator Keterlibatan Kerja yaitu Tingkat perasaan individu ketika kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan berkaitan dengan indikator *Absorption* (penyerapan). Adapun hal yang disarankan oleh peneliti yaitu pihak perusahaan perlu membangun kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, dengan cara pihak perusahaan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi, memberikan kenaikan gaji. Hal-hal tersebut perlu dilakukan agar karyawan memiliki rasa kepercayaan yang lebih tinggi terhadap perusahaan dan merasa terikat pada perusahaan, untuk akan menunjang kehidupan di masa depannya dan akan mengutamakan pekerjaannya.
- b. Tingkat kepercayaan dari sesama rekan kerja berkaitan dengan indikator Perasaan aman memiliki skor terendah di antara hal lain dari setiap indikator Harga Diri karyawan. Untuk meningkatkan rasa kepercayaan karyawan terhadap rekan kerjanya berkaitan dengan kinerja, dapat dilakukan oleh pihak perusahaan dengan cara memberikan dorongan terhadap karyawan untuk selalu memperkaya diri dengan ilmu pengetahuan, dan memberikan pemahaman baru dalam bekerja.

Kemudian dapat pula dilakukan melalui diadakannya perjalanan wisata oleh perusahaan. Hal-hal tersebut dibutuhkan agar karyawan lebih mudah melebur dalam organisasi, sekaligus meningkatkan kepercayaan dengan sesama rekan kerja.

- c. Tingkat motivasi dalam pekerjaan berkaitan dengan indikator Rendahnya penghargaan diri memiliki skor terendah di antara hal lain dari setiap indikator *Burnout*. Untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dapat dilakukan oleh pihak perusahaan seperti diberikannya dukungan secara langsung kepada karyawan, lebih mengenal diri masing-masing karyawan agar manajer dapat mengatasi masalah-masalah yang dialami oleh karyawan dan memberikan jalan keluarnya. Kemudian dapat juga dilakukan dengan cara memberikan kenaikan gaji dan memberikan promosi untuk karyawan. Hal-hal tersebut perlu dilakukan oleh pihak perusahaan agar karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.
- d. Salah satu hal yang memiliki skor terendah di antara hal lain dari setiap indikator Kinerja Karyawan yaitu Tingkat pencapaian standar kualitas kerja yang berkaitan dengan indikator kualitas. Untuk meningkatkan kualitas kerja dapat dilakukan dengan diadakannya evaluasi terhadap kinerja para karyawan yang dilakukan secara berkala, dan pengarahan maupun pelatihan kepada karyawan. sehingga karyawan akan mengerti cara meningkatkan kualitas pekerjaannya agar lebih maksimal. Lalu yang kedua, yang memiliki skor terendah yaitu Tingkat pencapaian target pekerjaan yang berkaitan dengan indikator kuantitas. Untuk meningkatkan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dapat dilakukan dengan diberikannya arahan-arahan secara

langsung oleh setiap manajer kepada bawahannya, agar karyawan dapat terus meningkatkan kuantitas pekerjaannya.