

## **BAB V**

### **SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN**

#### **A. SIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja, stress kerja, dan motivasi dengan kelelahan kerja (*burnout*) karyawan SS Yogyakarta. Dari analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan pengujian hipotesis yang ke-1, diperoleh hasil bahwa beban kerja berhubungan signifikan dengan kelelahan kerja (*burnout*), begitu juga sebaliknya kelelahan kerja (*burnout*) berhubungan signifikan dengan beban kerja karyawan SS. Sehingga hipotesis 1 penelitian ini terdukung.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis yang ke-2, diperoleh hasil bahwa stress kerja berhubungan signifikan dengan kelelahan kerja (*burnout*), begitu juga sebaliknya kelelahan kerja (*burnout*) berhubungan signifikan dengan stress kerja karyawan SS. Sehingga hipotesis 2 penelitian ini terdukung.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis yang ke-3, diperoleh hasil bahwa motivasi berhubungan negative signifikan dengan kelelahan kerja (*burnout*), begitu juga sebaliknya kelelahan kerja (*burnout*) berhubungan negative signifikan dengan motivasi karyawan SS. Sehingga hipotesis 3 penelitian ini terdukung.

## **B. KETERBATASAN PENELITIAN**

Penelitian ini memiliki keterbatasan, baik yang telah diketahui sebelumnya maupun yang tidak diduga sehingga hasil penelitian yang dicapai belum memberikan hasil yang memuaskan. Salah satu yang menjadi batasan permasalahan penelitian ini adalah pengumpulan data yang di dapat tidak kembali utuh sesuai data kuesioner yang disebar pada responden. Tetapi hal tersebut tidak begitu berpengaruh dalam penelitian ini.

## **C. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran:

### **1. Bagi Pihak Manajemen Warung SS Yogyakarta**

Perlunya dibuat suatu kebijakan terkait dengan pengembangan karir karyawan yang berdasarkan kompetensi dan kinerja agar mereka tetap termotivasi dalam bekerja walaupun dengan beban kerja. Perlunya pengelolaan stress pada karyawan untuk meminimalisir kelelahan kerja akibat stress kerja, seperti dilakukan pertukaran shift maupun kegiatan di luar kerja dan juga outbond. Perlu mempertahankan atau meningkatkan motivasi kerja karyawan khususnya dengan memperhatikan atau mengkaji ulang faktor penunjang motivasi yang sifatnya ekstrinsik maupun intrinsik.

## **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya disarankan agar lebih memperhatikan variabel-variabel lain selain beban kerja, stress kerja, dan motivasi yang di duga mempunyai hubungan dengan kelelahan kerja (*bunout*). Misalnya gaya kepemimpinan, tuntutan pekerjaan, atau prosedur yang kaku.