

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh *Quality of work life* dan *Burnout* terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah KC Bekasi, maka dapat disimpulkan.

1. Hasil yang mampu dijelaskan dalam penelitian ini adalah *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperkuat pernyataan  $t$  statistik  $12,123 > t$  tabel  $1,96$  maka pengaruh yang didapat yaitu signifikan dan nilai  $p$  value  $0,000 < 0,05$ . Ini menjelaskan bahwa semakin baik *quality of work life* yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.
2. Hasil yang mampu dijelaskan dalam penelitian ini adalah *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperkuat dengan nilai  $t$  statistik  $2,524 > t$  tabel  $1,96$  maka pengaruh yang didapat yaitu signifikan dan nilai  $p$  value  $0,0012 < 0,005$ . Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat manajemen *burnout* yang didapat maka dapat memengaruhi kinerja karyawan begitu juga sebaliknya.

3. Hasil dari penelitian ini, variabel yang memiliki pengaruh terbesar dalam peningkatan kinerja karyawan adalah *quality of work life* dengan nilai statistik 12,123. Penyumbang terbesar dalam variabel *quality of work life* yaitu indikator sistem imbal dengan nilai 14,141. Dapat disimpulkan bahwa bank BTN Syariah KC Bekasi dalam memberikan imbal hasil kepada para karyawan telah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan.

## 5.2 Saran

Untuk memberikan penelitian yang lebih baik ke depannya maka peneliti ini memberikan beberapa saran baik bagi perusahaan maupun bagi penelitian kedepan:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini perlu dipertimbangkan hasil ini akan memberikan dampak baik dari sisi motivasi sampai ke implikasi kinerja yang dihasilkan dikarenakan penelitian ini mendapatkan hasil yang baik dalam *quality of work life* dan *burnout* memberikan efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kebijakan dalam pengelolaan *management* sumber daya jika terjadi *burnout* perlu diperhatikan baik dari, kelelahan emosional, aktualisasi diri dan depersonalisasi karyawan. Kemudian memperhatikan *quality of work life* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

## 2. Bagi Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel yang sesuai dan secara teoritis dapat menambah kinerja karyawan. Penambahan variabel dimaksudkan untuk memperluas cakupan – cakupan yang dapat memengaruhi dari kinerja karyawan dan dapat menemukan temuan - temuan baru sehingga dapat memperbanyak ilmu pengetahuan.