BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *burnout* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan *work-life balance* sebagai variabel moderasi pada karyawan Dealer AS Putra Motor Kuningan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Burnout* terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan, maka kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan.
2. *Employee engagement* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *employee engagement* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
3. *Work-life balance* tidak mampu memoderasi pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya *work-life balance* yang dimiliki karyawan tidak memperkuat maupun memperlemah hubungan antara *burnout* dengan kinerja karyawan.
4. *Work-life balance* tidak mampu memoderasi pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya *work-life balance* yang dimiliki karyawan tidak memperkuat maupun memperlemah hubungan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan.

5.2 Saran

1. Bagi Dealer
    a) Dealer diharapkan tetap melakukan upaya dalam mengurangi tingkat *burnout* karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, *burnout* dapat menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, dealer perlu melakukan berbagai upaya untuk mengurangi kelelahan emosional dan kelelahan mental yang dialami karyawan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pengelolaan beban kerja yang

lebih seimbang, penetapan target kerja yang realistis, serta pemberian kesempatan bagi karyawan untuk melakukan pemulihan psikologis melalui waktu istirahat yang memadai. Selain itu, dealer perlu membangun komunikasi yang terbuka antara atasan dan karyawan, memberikan dukungan dalam penyelesaian pekerjaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga tekanan emosional dan mental yang dirasakan karyawan dapat diminimalkan.

b) Dealer diharapkan terus meningkatkan *employee engagement* karyawan karena berdasarkan hasil penelitian *employee engagement* mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dealer perlu meningkatkan employee engagement karyawan, khususnya dalam mendorong kemauan untuk memberikan usaha terbaik dalam pekerjaan serta memperkuat ketekunan karyawan ketika menghadapi situasi kerja yang menantang. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan memberikan apresiasi atas kinerja yang dicapai, menyediakan kesempatan pengembangan kompetensi melalui pelatihan, menetapkan target kerja yang jelas dan realistis, serta memberikan dukungan dan umpan balik secara berkelanjutan dari atasan. Dengan demikian, karyawan diharapkan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk berkontribusi secara optimal dan tetap menunjukkan semangat serta ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan.

c) Dealer tetap perlu memperhatikan *work-life balance* karyawan meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak mampu memoderasi hubungan antara *burnout* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain mengatur jam kerja secara lebih seimbang agar pekerjaan tidak mendominasi waktu pribadi karyawan, serta memastikan karyawan memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan berkumpul bersama keluarga. Penerapan *work-life balance* yang baik diharapkan dapat membantu karyawan

menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih nyaman, menjaga kondisi fisik dan mental, serta mempertahankan kinerja yang optimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini terbatas pada penggunaan *burnout* dan *employee engagement* sebagai variabel independen, serta *work-life balance* sebagai variabel moderasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, serta stres kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan variabel moderasi maupun mediasi lainnya agar memperoleh hasil penelitian yang lebih luas dan mendalam. Dengan melibatkan variabel-variabel tersebut, diharapkan penelitian selanjutnya dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam lingkungan kerja.