

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Terdapat hubungan antara *work-life balance* dan masa kerja dengan *burnout* pada dosen wanita Universitas Diponegoro.
2. Hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa terdapat terdapat hubungan positif antara *work-life balance* dengan *burnout* pada dosen wanita Universitas Diponegoro Semarang. Semakin tinggi *work-life balance*, maka semakin tinggi pula *burnout*. Hal ini berarti bahwa hipotesis minor pertama yang diajukan dalam penelitian ini ditolak.
3. Lebih lanjut lagi penelitian ini juga menghasilkan kesimpulan bahwa masa kerja terbukti mempunyai hubungan negatif dengan *burnout*. Semakin lama masa kerja, maka semakin rendah *burnout* pada dosen wanita Universitas Diponegoro Semarang.
4. Penelitian yang dilakukan pada Universitas Diponegoro Semarang memperoleh hasil temuan lain, yaitu :
  - a. Dimensi kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) menjadi dimensi yang dipersepsikan memiliki nilai yang

paling tinggi pada dosen wanita sehingga berdampak pada *burnout* dosen wanita Universitas Diponegoro Semarang.

b. Dimensi *Personal Life Interference with Work* menjadi dimensi yang dipersepsikan paling rendah pada dosen wanita sehingga berdampak *work-life balance* yang dirasakan dosen wanita Universitas Diponegoro Semarang.

c. Berdasarkan analisa tambahan dari hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa terdapat tidak terdapat perbedaan *burnout* ditinjau dari status pernikahan dan tingkat pendidikan pada dosen wanita Universitas Diponegoro Semarang.

## **B. SARAN**

Hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan di atas, menunjukkan bahwa terdapat saran-saran bagi beberapa pihak sebagai berikut :

### 1. Bagi Institusi Universitas Diponegoro Semarang

Berdasarkan hasil penelitian, hubungan antara *work-life balance* dan masa kerja maka ada hal-hal yang dapat dilakukan untuk meminimalisir *burnout* pada dosen wanita Universitas Diponegoro yaitu perlu adanya kebijakan dan upaya dari pihak universitas. Hal tersebut diantaranya :

a. Universitas dapat meminimalisir tingkat *burnout* pada dosen wanita dengan cara :

1) Universitas dapat mengadakan pembekalan pada para dosen wanita dalam bentuk pelatihan atau seminar yang terkait dengan aspek psikologis, sehingga dapat mencegah munculnya *burnout* pada para dosen wanita.

2) Bekerjasama dengan JAPSI Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro dalam menyediakan layanan konseling psikologi kepada para dosen wanita di masing-masing fakultas dan departemen dalam menemukan solusi dari segala permasalahan yang sekiranya dapat mengganggu pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

b. Terkait dengan aspek kelelahan emosional yang tinggi pada dosen wanita dapat diminimalisir dengan :

1) Membuat perkumpulan dengan kegiatan yang dapat dilakukan bersama-sama, seperti olahraga yoga, aerobik, senam, atau pun arisan sesama dosen wanita di masing-masing fakultas dan departemen sehingga dapat meningkatkan keakraban satu sama lain.

2) Mengadakan evaluasi secara rutin dalam bentuk *sharing* dengan menyampaikan pendapat tentang hal yang dirasakan dalam pekerjaan, baik kesulitan yang perlu dibenahi pada lingkup fakultas dan departemen.

c. Pada dimensi *Personal Life Interference with Work*, maka para dosen wanita perlu menerapkan :

- 1) Jadwal kerja yang disesuaikan dengan aktivitas sehari-hari, baik itu aktivitas pekerjaan maupun pribadi sehingga seluruh aktivitas dapat dikerjakan dengan lebih teratur dan tidak ada pekerjaan yang tertunda.
- 2) Menentukan target yang realistis dari pekerjaan dengan *deadline* yang disesuaikan kemampuan dan kegiatan lainnya agar alur kerja menjadi lebih efisien.
- 3) Meninggalkan pekerjaan di tempat kerja dengan memaksimalkan waktu di kantor sehingga seluruh urusan pekerjaan dapat selesai di kantor dan memiliki waktu lebih banyak untuk keluarga beserta aktivitas pribadi lainnya di rumah.

d. Institusi dapat membantu dalam meningkatkan *work-life balance* para dosen wanita dengan cara :

- 1) Mengadakan acara bersama yang melibatkan dosen dengan keluarganya, seperti melakukan *outing* bersama keluarga dosen setiap tiga bulan sekali yang berisi aktivitas menyenangkan di lingkup fakultas atau departemen.

- 2) Mengurangi aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan pada akhir pekan, seperti rapat maupun pelatihan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian mengenai *burnout* pada wanita yang bekerja ini baru dilakukan pada dosen dari universitas negeri, sehingga perlu dilakukan penelitian pada wanita yang bekerja di lingkup kerja lainnya dengan karakteristik subyek yang berbeda pula.
- b. Variabel *work-life balance* dalam penelitian ini berperan sebagai variabel independen, namun dalam penelitian selanjutnya *work-life balance* dapat dikaji sebagai variabel dependen yang dikaitkan dengan beberapa variabel lainnya. Demikian halnya dengan variabel lain yang diduga dapat memiliki hubungan *burnout* yang penting peranannya bagi organisasi dapat dijadikan sebagai alternatif untuk penelitian di masa datang