

BAB V

SIMPULAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan statistika dengan dilatar belakangi adanya persoalan yang berkaitan dengan kinerja. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. *Burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin rendah tingkat *burnout* karyawan, maka kinerja karyawan Koperasi Jasa Permata Jaya Indonesia semakin meningkat.
2. *Self esteem* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi *self esteem*, maka kinerja karyawan Koperasi Jasa Permata Jaya Indonesia semakin meningkat.
3. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi *self efficacy*, maka kinerja karyawan Koperasi Jasa Permata Jaya Indonesia semakin meningkat.
4. Terdapat pengaruh secara bersama-sama *burnout*, *self esteem* dan *self efficacy* pada kinerja karyawan Koperasi Jasa Permata Jaya Indonesia.

5.2 Keterbatasan

1. Penelitian ini menjelaskan bahwa 74,2% variabel kinerja dipengaruhi oleh *burnout*, *self esteem* dan *self efficacy*. Oleh karena itu, kepada peneliti selanjutnya disarankan mengambil variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

2. Penelitian ini terbatas pada perhitungan pengaruh variabel, untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan analisis persamaan struktural agar hasil penelitian lebih maksimal.

5.3 Implikasi

Implikasi yang dapat disimpulkan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

5.3.1 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil analisis penelitian, pembahasan simpulan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka implikasi teoritis yang dapat dikemukakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat *Teori Stres Kerja* (Lazarus & Folkman, 1984) yang menjelaskan bahwa tekanan kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan menurunkan efektivitas kerja individu. Selain itu, hasil ini juga mendukung *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll, 1989) yang menyatakan bahwa ketika individu kehilangan sumber daya seperti energi, motivasi, dan waktu akibat kelelahan, maka kinerja mereka akan menurun secara signifikan.
2. Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif *self-esteem* terhadap kinerja mendukung *Self-Determination Theory* (Deci & Ryan, 1985) dan konsep Motivasi Intrinsik. Individu dengan *self-esteem* tinggi lebih mampu menilai dirinya secara

positif, sehingga memiliki dorongan internal yang lebih kuat untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa individu dengan harga diri tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri dan rasa tanggung jawab lebih besar terhadap hasil kerjanya, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

3. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja memperkuat *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1997). Menurut teori ini, keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya (*self-efficacy*) akan memengaruhi cara berpikir, motivasi, serta tindakan yang diambil. Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi akan lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan konsisten meningkatkan kinerja.
4. Penelitian ini memperkaya literatur akademik mengenai faktor psikologis yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks koperasi. Dengan mengintegrasikan konsep *burnout*, *self-esteem*, dan *self-efficacy*, penelitian ini memberikan gambaran lebih komprehensif mengenai bagaimana faktor psikologis berperan penting dalam menunjang kinerja. Temuan ini dapat dijadikan pijakan bagi penelitian berikutnya dalam mengembangkan strategi manajerial yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

5.3.2 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa *burnout*, *self esteem* dan *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Jasa Permata Jaya Indonesia, maka implikasi praktis dari penelitian ini adalah:

1. Manajemen koperasi perlu mengembangkan program pengendalian burnout, misalnya dengan pengaturan beban kerja yang proporsional, pelatihan manajemen stres, dan penyediaan layanan konseling atau dukungan psikologis. Hal ini sejalan dengan *Job Demands-Resources (JD-R) Model* (Demerouti et al., 2001) yang menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia. Dengan demikian, risiko burnout dapat ditekan sehingga kinerja tetap terjaga.
2. Perusahaan dapat memperkuat *self-esteem* karyawan dengan memberikan apresiasi atas pencapaian kerja, umpan balik positif, serta peluang pengembangan diri melalui pelatihan maupun promosi berbasis kinerja. Langkah ini sesuai dengan *Theory of Organizational Support* (Eisenberger et al., 1986) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi akan meningkatkan harga diri karyawan, mendorong keterlibatan kerja, dan berdampak positif pada produktivitas.
3. *Self-efficacy* karyawan dapat ditingkatkan melalui program pelatihan, mentoring, dan pemberian tantangan yang realistis sesuai

kemampuan. Hal ini sejalan dengan *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1997) yang menjelaskan bahwa pengalaman keberhasilan (mastery experience) dan dukungan lingkungan akan memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuannya. Dengan *self-efficacy* yang tinggi, karyawan lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerjanya.

4. Perusahaan perlu membangun budaya kerja yang menekankan kesejahteraan psikologis karyawan, misalnya dengan menciptakan komunikasi yang terbuka, memberikan fleksibilitas kerja, serta menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini sejalan dengan *Human Relations Theory* (Mayo, 1933) yang menekankan pentingnya perhatian terhadap kebutuhan sosial dan emosional karyawan dalam menciptakan produktivitas kerja yang optimal.

