

## BAB V

### PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan dari hasil yang telah disajikan pada bab sebelumnya yang berisikan kesimpulan, keterbatasan penelitian, implikasi penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini akan merangkum dan membahas tujuan penelitian, yang mana tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen *workplace bullying* terhadap variabel dependen yaitu *job burnout* dengan juga melihat bagaimana pengaruh *hardiness* dan kecerdasan emosional sebagai variabel mediasi dan moderasi dalam penelitian ini.

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini terdiri atas empat variabel yaitu *workplace bullying* sebagai variabel independen (X), *job burnout* sebagai variabel dependen (Y), *hardiness* sebagai variabel mediasi (Z) dan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi (M). Penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada perawat di RSUD, Sungai Dareh, Kabupaten Dharmasraya dengan jumlah sampel 114 orang. Data yang telah didapatkan melalui kuesioner yang menggunakan skala likert lima point diolah dengan menggunakan SmartPLS versi 3.3.9 dengan metode SEM. Dari pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Workplace bullying* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job burnout*. Artinya, semakin tinggi *workplace bullying* yang dialami oleh perawat di RSUD Sungai Dareh, maka akan semakin tinggi pula tingkat *job burnout* yang mereka rasakan.
2. *Workplace bullying* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *hardiness*. Artinya, *hardiness* yang dimiliki perawat RSUD Sungai Dareh dapat menjadi faktor ketahanan bagi mereka agar terhindar dari kecemasan dan stress yang diakibatkan oleh *workplace bullying*.
3. *Hardiness* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *job burnout*. Penolakan hipotesis ketiga dalam penelitian ini disebabkan oleh beberapa kemungkinan yang dapat mempengaruhi tingkat *hardiness* yang dimiliki perawat RSUD Sungai Dareh. Kemungkinan tersebut diantaranya tingkat *hardiness* yang tinggi tidak sepenuhnya menjamin individu dapat terhindar dari *job burnout*, tidak relevannya konsep kepribadian *hardiness* terhadap subjek penelitian perempuan, rendahnya tingkat *hardiness* yang dimiliki perawat perempuan, adanya peran ganda bagi perawat perempuan, dan disaat bekerja mereka terus berusaha memperhatikan perasaan orang lain disekitarnya.
4. Tidak ada efek mediasi yang diberikan *hardiness* terhadap hubungan *workplace bullying* dengan *job burnout*. Terdapat berbagai alasan yang memungkinkan tingkat *hardiness* yang dimiliki oleh perawat di RSUD Sungai Dareh belum cukup untuk meminimalkan dampak negatif yang ditimbulkan oleh *workplace*

*bullying*, sehingga masih ada kemungkinan mereka mengalami *job burnout*. Salah satu alasannya yaitu selalu bersikap optimis dan berpikir positif dalam menghadapi stres tidak sepenuhnya baik dilakukan secara terus menerus, bahkan hal tersebut secara sadar atau tidak dapat menjatuhkan diri. Sehingga bagi perawat yang terus memanfaatkan *hardiness* tanpa memperhatikan kondisi dan situasi akan dapat mengarahkan perawat tersebut mengalami *job burnout*.

5. Kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi tidak berpengaruh terhadap hubungan *hardiness* dengan *job burnout*. Alasan yang memungkinkan hal ini terjadi karena tingkat kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dan dapat berubah-ubah setiap saat. Selain itu, terdapat faktor lain yang mempengaruhi tingkat kecerdasan emosional pada perawat di RSUD Sungai Dareh, seperti adanya konflik peran, tingginya komitmen tanpa memperhatikan kapasitas diri untuk menggapainya, dan juga dapat diakibatkan oleh sistem shift kerja. Sehingga sebesar dan setinggi apa pun strategi koping (*hardiness* dan kecerdasan emosional) yang dimiliki perawat tidak menjamin mereka tidak akan pernah mengalami *job burnout*.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa implikasi penting bagi pihak RSUD Sungai Dareh, berikut rinciannya:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa dampak negatif yang diakibatkan oleh *workplace bullying* dapat menyebabkan *job burnout* pada perawat di RSUD

Sungai Dareh. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel *workplace bullying*, bentuk tindakan *bully* yang banyak dialami oleh perawat RSUD Sungai Dareh berupa hinaan atau menerima kata-kata kasar tentang kehidupan pribadi, sering diingatkan pada kesalahan dan kelalaian, tertahannya informasi yang dapat mempengaruhi kinerja, dan adanya penyebaran gosip tentang kehidupan pribadi perawat. Dapat disimpulkan bahwa tindakan *workplace bullying* yang sering di alami oleh perawat di RSUD Sungai Dareh berkaitan dengan kehidupan pribadi mereka (*person related bullying*) dan tindakan ini kemungkinan besar dilakukan oleh rekan kerja mereka sendiri. Padahal disaat memberikan layanan keperawatan yang komprehensif perawat tidak dapat melakukannya secara individu, namun dilakukan secara tim, perawat dan rekan kerja harus saling bekerja sama dan memberi dukungan, bukan malah saling menjatuhkan atau mengucilkan. Hal ini yang harus menjadi perhatian bagi pihak manajemen, untuk terus memperhatikan situasi dan lingkungan kerja di RSUD Sungai Dareh. Pihak manajemen juga harus mewaspadaai perilaku negatif terutama yang berkaitan dengan tindakan *bully* dan juga dapat mengawasi hal-hal kecil yang dapat menyebabkan terjadinya *workplace bullying* seperti beban kerja yang berlebihan, sistem shift kerja yang berantakan, hubungan antar perawat yang tidak baik, dan sebagainya. Kemudian apabila terjadi konflik antar perawat dengan rekan kerja, pihak rumah sakit harus dapat bertindak seadil dan sebijak mungkin dalam menyelesaikan konflik tersebut,

sehingga tindakan *workplace bullying* tidak meningkat dan berkontribusi dalam mengurangi terjadinya *job burnout*.

2. Pihak manajemen rumah sakit diharapkan dapat menyediakan wadah bagi perawat melalui manajer SDM untuk dapat memberi mereka kesempatan dalam melakukan introspeksi diri dari setiap perilakunya yang dapat membuat orang lain mengalami tindakan *bully* yang mengakibatkan terjadinya *job burnout*. Melalui manajer SDM tersebut setiap perawat dapat mengekspresikan perasaan mereka dengan cara *sharing* atau diskusi terkait hal yang dapat meningkatkan dan mengganggu mereka dalam bekerja.
3. Bagi perawat sebaiknya menggunakan waktu kerja dan waktu luang sebagai wadah untuk dapat saling mengenali, bekerja sama dan memberi dukungan satu sama lain, karena mereka merupakan satu kesatuan yang harus bekerja sama dalam memberikan layanan keperawatan secara komprehensif. Dengan memahami hal ini perawat diharapkan dapat saling menghargai satu sama lain dan memiliki persaingan yang sehat tanpa harus menjatuhkan atau melakukan tindakan *bully* kepada rekan kerja mereka.
4. Bagi perawat hendaknya dapat memajemen waktu mereka dengan baik agar tidak terjadi konflik peran antara urusan pekerjaan dengan keluarga. Terkhusus bagi perawat perempuan menikah yang memutuskan untuk bekerja tentu tidak terlepas dari yang namanya peran ganda, disaat mereka memutuskan untuk menjadi perempuan pekerja, tentu disaat itu mereka juga harus bisa menerima

segala konsekuensi yang dapat terjadi. Agar tidak menimbulkan konflik peran, perawat terkhusus bagi perempuan yang sudah menikah harus bisa manajemen waktu mereka dengan baik sehingga kedua tanggung jawab yang mereka miliki dapat terlaksana dengan baik, tanpa membuat mereka tertekan bahkan terbebani. Selain itu jalinlah komunikasi yang baik dengan keluarga, atasan, dan rekan kerja, karena dukungan dari mereka dan lingkungan sangat berpengaruh pada *hardiness*, kecerdasan emosional dan kesehatan mental perawat yang mengalami konflik seperti *workplace bullying*.

5. Pada penelitian ini tingkat *hardiness* dan kecerdasan emosional yang dimiliki perawat RSUD Sungai Dareh belum cukup optimal dalam mempengaruhi hubungan *workplace bullying* terhadap *job burnout*. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel, perawat di RSUD Sungai Dareh belum cukup baik dalam mengamati emosi orang lain disekitarnya. Padahal salah satu ciri individu yang memiliki kecerdasan emosional adalah mampu menjadi pengamat yang baik dari emosi orang lain. Sehingga pihak rumah sakit sebaiknya secara berkala mengadakan pelatihan atau kegiatan yang dapat meningkatkan *hardiness*, *kecerdasan emosional*, dan memperkuat hubungan antar perawat, seperti mengadakan bakti sosial, *outbound*, liburan bersama, dan sebagainya. Sehingga meskipun harus bekerja dengan penuh tekanan, peningkatan secara berkala *hardiness* dan kecerdasan emosional akan bisa membantu meminimalkan perawat mengalami *job burnout*.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini jauh dari kesempurnaan dan memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, keterbatasan ini diharapkan lebih diperhatikan untuk penelitian yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan empat variabel yaitu *workplace bullying*, *job burnout*, *hardiness*, dan kecerdasan emosional. Padahal masih banyak variabel lain yang bisa dikembangkan untuk meneliti permasalahan ini.
2. Objek penelitian ini hanya pada satu rumah sakit saja.
3. Sampel pada penelitian ini masih terbatas dan masih dalam skala yang kecil, dikarenakan peneliti hanya mengambil ruang lingkup pada perawat di RSUD Sungai Dareh.
4. Pengambilan data pada penelitian ini dengan penyebaran kuesioner. Dimana dalam pengisian kuesioner peneliti hanya bisa menitipkan lembaran kuesioner pada bagian kepegawaian, sehingga peneliti tidak dapat mengontrol secara langsung pengisian kuesioner oleh responden.
5. Kendala waktu sangat dirasakan dalam melakukan penelitian ini, karena objek penelitian adalah perawat yang mempunyai jadwal dan kegiatan yang padat, sehingga harus disesuaikan dengan waktu responden.

## 5.4 Saran Penelitian

Dari keterbatasan yang telah dijelaskan sebelumnya, adapun saran yang diberikan peneliti untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya variabel yang diteliti bisa ditambahkan dengan variabel-variabel lain yang bisa dikembangkan untuk meneliti permasalahan ini.
2. Diharapkan penelitian selanjutnya meneliti objek yang berbeda, seperti polisi, wartawan, pilot, guru dan profesi lain yang juga memiliki tingkat *job burnout* yang tinggi.
3. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menghimpun responden yang lebih banyak sehingga lebih dapat mewakili populasi. Dengan sampel yang lebih banyak maka hasil analisis pada penelitian yang didapatkan akan lebih akurat.
4. Pada penelitian selanjutnya selain menggunakan pendekatan kuantitatif, diharapkan agar dapat menggunakan pendekatan kualitatif agar dapat menambah keakuratan data dari pendekatan kuantitatif tersebut. Sehingga hasil yang didapatkan akan lebih baik lagi.