

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk melihat pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Burnout* Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Bappeda Sumatra Barat dengan melakukan penyebaran kuesioner yang sesuai dengan jumlah responden yaitu sebanyak 80 orang, akan tetapi kuesioner yang kembali secara lengkap dan layak untuk dilanjutkan dalam penelitian ini hanya berjumlah 70 buah. Metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya, pengolahan data dilakukan dengan bantuan aplikasi berupa SmartPLS 4.0. Hasil penelitian dan pembahasan telah disimpulkan pada uraian berikut ini:

1. Berdasarkan hasil penelitian, variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*. Hal ini memberikan pemahaman bahwa semakin tinggi beban kerja yang diemban pegawai, maka tingkat *burnout* yang timbul pada pegawai juga akan semakin tinggi.
2. Berdasarkan hasil penelitian, variabel Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Burnout*. Hal ini memberikan pemahaman bahwa komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout*.

3. Berdasarkan hasil penelitian, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Burnout*. Hal ini memberikan pemahaman bahwa semakin baik lingkungan kerja yang tercipta, maka tingkat *burnout* yang timbul pada pegawai juga akan semakin rendah.
4. Berdasarkan hasil penelitian, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memoderasi hubungan Beban Kerja dengan *Burnout*. Hal ini memberikan pemahaman bahwa lingkungan kerja tidak dapat memberikan pengaruh terhadap hubungan beban kerja dengan *burnout*.
5. Berdasarkan hasil penelitian, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memoderasi hubungan Komitmen Organisasional dengan *Burnout*. Hal ini memberikan pemahaman bahwa lingkungan kerja tidak dapat memberikan pengaruh terhadap hubungan komitmen organisasional dengan *burnout*.

5.2 Implikasi Penelitian

Merujuk pada kesimpulan dari uji hipotesis yang telah dipaparkan, maka beberapa implikasi penting diajukan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menemukan bahwa beban kerja yang diemban oleh pegawai Bappeda Sumatra Barat cukup tinggi dikarenakan adanya pembagian beban kerja yang masih belum sepadan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai, sehingga dapat memberikan tekanan yang akan memengaruhi tingkat *burnout* pada pegawai. *Burnout* yang dialami pegawai dapat ditandai berdasarkan tiga hal yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan sikap atau mental

yang dapat merugikan diri sendiri, pekerjaan, maupun instansi. Berdasarkan hasil penelitian, indikator yang perlu diperhatikan adalah tuntutan untuk bekerja keras serta penetapan waktu saat menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, diharapkan Bappeda Sumatra Barat untuk dapat melakukan penambahan jumlah pegawai untuk mengurangi beban kerja. Kemudian, atasan dapat meninjau ulang tugas/pekerjaan yang akan dibebankan kepada pegawai, seperti pekerjaan yang awalnya dikerjakan oleh satu orang, dapat menjadi dikerjakan oleh dua orang. Selain itu, pemberian *reward* sebagai cara untuk menunjukkan apresiasi kepada pegawai juga dapat dilakukan supaya pegawai merasa termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga tidak merasa terbebani akibat beban kerja yang diterima. Pemberian *reward* dapat berupa pujian, bonus, kenaikan pangkat, kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi, dan lain-lain. Mengadakan senam pagi dua kali seminggu serta *outbound* juga dapat dilakukan agar pegawai tetap semangat dalam bekerja, sehingga kejenuhan yang ditimbulkan dari pekerjaan dapat dihindari.

2. Penelitian ini menyatakan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*. Lingkungan kerja memberikan pengaruh besar terhadap kondisi pegawai saat bekerja. Lingkungan kerja yang baik menerbitkan motivasi yang tinggi, tidak menyebabkan kelelahan, dan ketegangan emosi pada pegawai dimana hal tersebut diharapkan oleh organisasi. Oleh sebab itu, keseimbangan antara lingkungan kerja fisik dan non-fisik perlu dijaga supaya lingkungan kerja yang harmonis dapat tercipta bagi pegawai. Bappeda Sumatra

Barat dapat lebih memperhatikan fasilitas-fasilitas yang diberikan kepada pegawai dalam upaya menunjang pekerjaannya, seperti kenyamanan kursi, perangkat kantor yang memadai, serta aroma ruangan. Selain itu, lingkungan kerja non-fisik dapat ditingkatkan dengan cara membentuk suasana kerja yang terbuka, suportif, dan kooperatif supaya pegawai merasa dihargai. Pemberian apresiasi dapat dilakukan kepada rekan kerja yang telah berhasil meraih target kerja secara maksimal. Pengadaan bonding juga dapat dilakukan agar keterlibatan pegawai mampu untuk ditingkatkan seperti melakukan permainan kecil agar mempererat hubungan di kantor.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, tidak dapat dipungkiri jika penelitian ini masi memiliki keterbatasan dan belum memberikan hasil yang sempurna. Adapun keterbatasan penelitian ini diantaranya adalah:

1. Sampel penelitian yang digunakan relative kecil karena ruang lingkup hanya mencakup Pegawai Bappeda Sumatra Barat.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian terbatas hanya pada beban kerja, komitmen organisasional, *burnout*, dan lingkungan kerja.
3. Terdapat satu objek yang diteliti yaitu hanya salah satu instansi pemerintahan yakni Bappeda Sumatra Barat.

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan yang telah diuraikan, maka didapatkan beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya:

1. Jumlah sampel untuk penelitian selanjutnya dapat diperbanyak supaya data yang diperoleh lebih akurat
2. Diharapkan untuk dapat menambah dan memperluas variabel lain yang dapat memengaruhi *burnout* seperti *job insecurity*, *self-efficacy*, *work family conflict*, konflik peran, dan lain-lain
3. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya supaya dapat memilih objek lain seperti perhotelan, rumah sakit, perusahaan swasta, sekolah, dan pabrik.

