

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan melalui studi lapangan dengan menyebarkan kuesioner secara online kepada 36 responden yang merupakan pegawai OJK Sumatera Barat. Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh *job demand* dan *work family conflict* terhadap *organizational commitment* melalui mediasi *burnout*. Dari pembahasan yang telah disajikan sebelumnya untuk menjawab rumusan masalah penelitian ini dari tujuh hipotesis yang ada, terdapat empat hipotesis yang ditolak dan 3 hipotesis yang diterima. Berikut ini adalah jabaran hasil dari kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan pada Instansi Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Sumatera Barat :

1. *Job demand* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada pegawai OJK Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh pegawai OJK maka semakin tinggi pula *burnout* yang dirasakan.
2. *Work family conflict* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada pegawai OJK Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa konflik yang terjadi di keluarga tidak mempengaruhi *burnout* pegawai saat mereka sudah berada di lingkungan kantor atau ditempat kerja.
3. *Job demand* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* pada pegawai OJK Sumatera Barat. Didukung dengan masa kerja yang cukup lama yaitu 6 – 10 tahun, menunjukkan bahwa meskipun beban kerja di OJK tinggi, pegawai tetap berkomitmen untuk bekerja di OJK.
4. *Work family conflict* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* pada pegawai OJK Sumatera Barat. Hal ini juga didukung dari deskriptif analisis karakteristik responden, yang mana didominasi oleh responden perempuan

yang mana artinya mereka memiliki peran ganda namun masih tetap bertahan dan berkomitmen di OJK dan responden juga didominasi oleh pegawai yang berstatus sudah menikah. Didalam kehidupan rumah tangga pasti akan ada konflik, konflik tersebut merupakan suatu yang wajar dan tidak bisa dihindari, akan tetapi mereka tetap berkomitmen untuk tetap bekerja di OJK.

5. *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* pada pegawai OJK Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *burnout* maka komitmen pegawai untuk mengutamakan OJK akan menurun. Semakin lelah pegawai saat bekerja biasanya membuat mereka rentan dan keinginan untuk bertahan di organisasi akan rendah. Kelelahan yang berlebih biasanya akan dirasakan oleh pegawai perempuan karena mereka memiliki peran ganda. Jika ditinjau dari rentang usia responden yang didominasi usia 26-35 tahun yang seharusnya mereka lebih produktif di usia ini.
6. *Job demand* berpengaruh terhadap *organizational commitment* melalui mediasi *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka akan memicu kelelahan yang berlebih sehingga menyebabkan *organizational commitment* pegawai rendah.
7. *Work family conflict* tidak berpengaruh terhadap *organizational commitment* melalui mediasi *burnout*. Komposisi responden pegawai OJK Sumatera Barat yang didominasi oleh perempuan dan dengan status sudah menikah ternyata tidak memicu *burnout* dan tidak mempengaruhi *organizational commitment* mereka. Yang menjadi salah satu faktor karyawan tetap bertahan di OJK adalah, jawaban karakteristik responden berdasarkan rentang gaji mereka peroleh, yaitu diatas Rp. 10.000.000.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki implikasi dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam menilai pengaruh *job demand* dan *work family conflict* terhadap *organizational commitment* dan *burnout* sebagai mediasinya. Hasil penelitian ini yaitu *job demand* berpengaruh terhadap *burnout*, *burnout* berpengaruh terhadap *organizational commitment* dan *job demand* berpengaruh terhadap *organizational commitment* melalui mediasi *burnout*. Sedangkan *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap *burnout*, *organizational commitment* dan *burnout* juga tidak dapat memediasi antara *work family conflict* terhadap *organizational commitment*. hal ini berarti bahwa *work family conflict* dan *burnout* tidak akan mempengaruhi keputusan pegawai untuk tetap berkomitmen dan bekerja di OJK Sumatera Barat. Namun demikian, peneliti membuat beberapa implikasi yang bisa membantu OJK Sumatera Barat dalam meningkatkan *organizational commitment* sebagai berikut:

1. Memperhatikan *job demand* karyawan supaya tidak memicu terlalu berlebihnya *burnout* yang nanti juga akan berdampak pada komitmen pegawai untuk tetap bekerja di OJK Sumatera Barat. Upaya untuk menurunkan serta meminimalisir *burnout* dengan dilakukan antara lain dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan pelatihan, melakukan pengembangan pola pekerjaan dan penempatan pegawai sesuai satuan kerja yang seharusnya, sehingga hal ini juga mampu meminimalisir *burnout* pegawai yang disebabkan dari *job demand* yang terlalu banyak.
2. Memperhatikan *burnout* yang dirasakan oleh pegawai, baik itu kelelahan fisik atau kelelahan emosional supaya mereka tetap memiliki semangat kerja, komitmen yang tinggi untuk tetap berkontribusi dan memberikan kinerja yang lebih baik lagi pada OJK Sumatera Barat. Upaya yang dilakukan antara lain bagi OJK Sumatera Barat untuk memberikan dukungan dalam bentuk apresiasi atau

*reward* bagi pegawai yang berprestasi serta memberikan pemahaman organisasi dan *share value* yang menyeluruh kepada setiap bagian dan staff yang ada di OJK.

3. Memperhatikan *work family conflict* yang dirasakan oleh pegawai dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang hangat dan supportif, menciptakan *work life balance* untuk meningkatkan *engagement* pegawai terhadap institusi OJK Sumatera Barat.

4. Meningkatkan *organizational commitment* dengan cara memberikan apresiasi kepada pegawai yang telah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memberikan *feedback* yang baik bagi karyawan, memberikan perhatian penuh kepada pegawai terlebih pegawai Perempuan yang memiliki peran ganda dan mempertimbangkan keseimbangan antara jumlah pegawai dan juga jumlah pekerjaan.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman penelitian selama melakukan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini tidak sempurna serta memiliki banyak keterbatasan yang mempengaruhi hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, keterbatasan-keterbatasan ini diharapkan lebih di perhatikan lagi untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini terbatas pada penggunaan variabel *job demand*, *work family conflict* terhadap *burnout* dan *organizational commitment*.
2. Responden pada penelitian ini hanya berfokus pada pegawai OJK Sumatera Barat.
3. Keterbatasan pada objek yang diteliti yaitu OJK Sumatera Barat.

### 5.4 Saran

Adapun saran penulis berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel lainnya yang belum diteliti pada penelitian ini sehingga dapat memperkuat penelitian selanjutnya dan memberikan hasil penelitian yang lebih baik.
2. Disaran bagi peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan penelitian dengan responden tidak hanya fokus pada pegawai OJK saja tetapi kepada instansi pemerintahan lain seperti BPK, BAPENDA dan lain sebagainya.
3. Disarankan responden yang digunakan bagi penelitian selanjutnya mencakupi wilayah yang lebih luas tidak hanya mencakup satu kota/daerah saja.

