

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Burnout*, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Batusangkar dengan menyebarkan kuesioner penelitian ini kepada 36 responden dan semua kuesioner yang disebar dapat dikembalikan secara lengkap dan layak untuk dilanjutkan dalam penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Selanjutnya, data diolah dengan menggunakan *software* SPSS Versi 26, berikut ini dapat disimpulkan dari pembahasan yang telah dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa *Burnout* tidak pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Batusangkar. Tingkat *burnout* yang dialami pegawai bahkan cukup kecil sehingga tidak terdapat hubungan yang konsisten atau signifikan antara *burnout* dan penurunan kinerja pegawai . Beberapa faktor yang mungkin menjelaskan temuan ini termasuk adanya dukungan sosial yang kuat di tempat kerja, program kesejahteraan yang efektif, serta lingkungan kerja yang mendukung yang dapat mengurangi dampak negatif *burnout*. Selain itu, pegawai mungkin memiliki mekanisme yang baik atau tingkat motivasi intrinsik yang tinggi yang membantu mereka mempertahankan kinerja yang stabil meskipun mengalami stres. Adanya variabilitas dalam cara individu menangani

burnout juga bisa menjadi faktor, di mana beberapa pegawai mampu mengatasi stres tanpa mengorbankan kualitas pekerjaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh *Burnout* terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Batusangkar di tolak dan tidak terdapat pengaruh antara *Burnout* dan Kinerja Pegawai

2. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Batusangkar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, semakin baik pula kinerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi berhubungan erat dengan berbagai aspek yang mempengaruhi motivasi dan produktivitas pegawai, seperti adanya pengakuan atas prestasi, suasana kerja yang mendukung, serta adanya kesempatan untuk pengembangan diri dan karier. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik, berkomitmen tinggi terhadap tugas-tugas mereka, dan menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan kualitas kerja yang pada akhirnya memperbaiki hasil kinerja keseluruhan. Selain itu, kepuasan kerja yang positif dapat mengurangi tingkat absensi dan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang berdampak langsung pada kinerja individu dan tim.

3. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara

Kelas IIB Batusangkar. hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang secara aktif menunjukkan perilaku kewargaan organisasi seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam kegiatan di luar tanggung jawab resmi, dan menunjukkan inisiatif cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Perilaku ini berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang lebih kooperatif dan produktif, di mana pegawai tidak hanya memenuhi tuntutan pekerjaan mereka tetapi juga berkontribusi secara proaktif terhadap kesuksesan organisasi. OCB memperkuat kerja sama tim, meningkatkan semangat kerja, dan mengurangi konflik, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan, manajemen di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Batusangkar perlu memberikan perhatian lebih pada pengembangan dan penghargaan terhadap OCB sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan kesimpulan hasil pengujian hipotesis yang telah dijelaskan, maka peneliti mengajukan beberapa implikasi penting sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini menemukan bahwa *Burnout* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis menunjukkan bahwa meskipun *burnout* dapat berkontribusi pada penurunan produktivitas, dampaknya mungkin tidak selalu signifikan atau konsisten di semua jenis pekerjaan atau industri. Faktor-faktor seperti dukungan sosial di tempat kerja, kebijakan manajerial, dan tingkat kontrol pekerjaan dapat memoderasi hubungan antara *burnout* dan kinerja. bukti yang

menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak variabel lain, seperti keterampilan individu, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja, yang mungkin memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan *burnout* dalam beberapa konteks. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *burnout* tidak selalu berhubungan langsung dengan penurunan kinerja; dalam beberapa kasus, individu yang mengalami *burnout* mungkin masih menunjukkan kinerja yang baik karena faktor-faktor seperti tanggung jawab pribadi atau tekanan untuk memenuhi target. Pendekatan intervensi yang efektif dalam mengatasi *burnout*, seperti program kesejahteraan atau perubahan dalam kebijakan kerja, dapat mengurangi dampak negatif *burnout* terhadap kinerja, menjadikannya faktor yang lebih dapat dikelola daripada diabaikan.

2. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh masing-masing pegawai memiliki tingkat yang berbeda-beda, walaupun kepuasan kerja ini merupakan variabel yang dapat mendorong dalam peningkatan kinerja pegawai, oleh karena itu kepuasan kerja ini sangat penting karena instansi ini bergerak dalam bidang pelayanan pendidikan maka dari itu harus berusaha untuk terus meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar mampu memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Oleh karena itu, sebaiknya instansi harus dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai seperti memberikan *reward* kepada pegawai yang kinerjanya tinggi, memberikan gaji yang sesuai dengan hasil kerja, memberikan pelatihan kepada

pegawai, menjalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, menanamkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat OCB yang dimiliki pegawai maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya sikap OCB yang dimiliki pegawai, pegawai dapat berperilaku dan bekerja melebihi kewajiban yang dimiliki, memiliki kemauan untuk bertoleransi, serta terlibat dalam fungsi organisasi. Pegawai yang bekerja dengan memiliki rasa empati, loyalitas yang tinggi itu dapat menjadi penunjang untuk meningkatkan kinerja sehingga mencapai hasil yang maksimal. Untuk itu, perilaku sukarela membantu, sopan santun, toleransi, partisipasi dan kontrol diri sangat perlu dipertahankan dalam diri pegawai. Dan juga seorang pemimpin dapat menjadi peran penting dalam mendorong pegawai untuk bersikap OCB, dengan cara meningkatkan sikap positif pegawai seperti meningkatkan kepuasan pegawai, memberikan kesempatan yang sama dan adil kepada seluruh pegawai dalam mengembangkan diri dan karirnya, dan memberikan kebebasan berpendapat kepada pegawai untuk kemajuan organisasi, dan sikap tolong menolong sesama rekan kerja. Selain itu, pemimpin juga dapat melakukan evaluasi terhadap penyesuaian perubahan-perubahan baik dari dalam maupun dari luar organisasi, seperti perkembangan teknologi, budaya kerja, motivasi kerja dan sebagainya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari penelitian ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, peneliti ingin mengungkapkan beberapa batasan dan kelemahan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian ini:

1. Terdapat jawaban yang diberikan oleh responden melalui kuesioner tidak mencerminkan pendapat mereka yang sebenarnya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya penjelasan yang mendetail kepada semua responden saat mengisi kuesioner. Peneliti menemukan beberapa kuesioner yang diisi dengan jawaban yang kurang relevan, misalnya, ada responden yang memilih semua item dengan jawaban "sangat setuju." Peneliti menduga bahwa responden ini tidak membaca pernyataan dengan seksama.
2. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini masih relatif kecil karena ruang lingkupnya hanya Pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Batusangkar.
3. Penelitian ini hanya mencakup empat variabel, yaitu *Burnout*, Kepuasan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Oleh karena itu, diharapkan penelitian mendatang dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain yang juga dapat berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa.
4. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data menyebar kuisisioner kepada responden, menggunakan teknik kuisisioner ini terbilang rentan, karena memiliki nilai bias yang tergolong tinggi, sehingga hasil jawaban dari responden kurang akurat dalam menunjukkan keadaan sebenarnya.

5.4 Saran

Sesudah melakukan penelitian ini, peneliti ingin memberikan beberapa saran yang diharapkan bermanfaat bagi semua pihak, terutama bagi peneliti berikutnya yang tertarik meneliti pengaruh Burnout, Kepuasan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai. Berikut adalah beberapa saran tersebut:

1. Mengacu analisis hasil penelitian, ditemukan bahwa terdapat variabel lain, seperti *Burnout*, yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang mungkin berpengaruh pada kinerja pegawai.
2. Untuk penelitian mendatang, disarankan agar peneliti menggabungkan berbagai teknik pengumpulan data, seperti observasi dan wawancara langsung dengan responden, serta membandingkan hasilnya dengan data dari kuesioner untuk mendapatkan informasi yang lebih relevan.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi tingkat burnout karyawan.
4. Disarankan agar peneliti berikutnya meningkatkan jumlah sampel yang digunakan. Ini bertujuan untuk meningkatkan akurasi data yang diperoleh.

