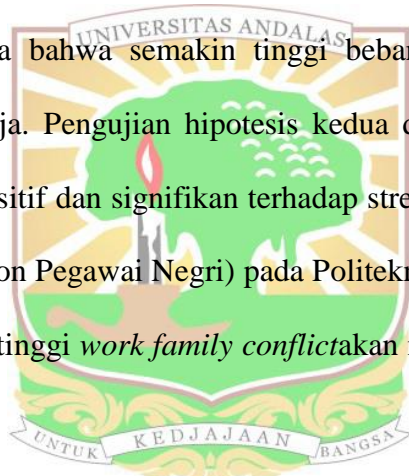


## BAB V PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan kajian, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan terkait jawaban pada rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada pegawai PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri) pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat, artinya bahwa semakin tinggi beban kerja akan mengakibatkan meningkatnya stres kerja. Pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada pegawai PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri) pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat, artinya bahwa semakin tinggi *work family conflict* akan mengakibatkan meningkatnya stres kerja



Akan tetapi pada pengujian hipotesis ketiga ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *burnout* pada pegawai PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri) pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat, artinya bahwa tidak ada pengaruh beban kerja terhadap *burnout*. Pengujian hipotesis keempat ditemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *burnout* pada pegawai PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri) pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat, artinya bahwa tidak ada pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout*. Dan pengujian hipotesis kelima

ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada pegawai PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negri) pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat, artinya bahwa semakin tinggi stres kerja akan mengakibatkan meningkatnya *burnout*.

Kemudian pada pengujian hipotesis keenam ditemukan bahwa stres kerja mampu menjadi variabel mediasi pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada pegawai PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negri) pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat, artinya bahwa semakin meningkatkan stres kerja dapat menjadi perantara pengaruh antara beban kerja dengan *burnout* dan pengembangan hipotesis ketujuh ditemukan bahwa stres kerja mampu menjadi variabel mediasi pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout* pada pegawai PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negri) pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat, artinya bahwa semakin meningkatkan stres kerja dapat menjadi perantara pengaruh antara *work family conflict* dengan *burnout*.

## 5.2 Implikasi

Adapun implikasi dalam penelitian ini adalah

1. Beban kerja yang terlalu tinggi akan dapat mengakibatkan terjadinya stres kerja pada pegawai, hal ini dapat dilihat pada data distribusi frekuensi jawaban responden pada pernyataan saya sering bekerja dengan gangguan yang mengganggu dengan dimensi *temporal demand*, artinya bahwa beban kerja yang terlalu tinggi akan menyebabkan pegawai merasa kurang berkonsentrasi dalam bekerja sehingga menyebabkan pegawai merasa

kelelahan, sehingga pihak manajemen Politeknik Pelayaran Sumatera Barat harus memperhatikan beban kerja pegawai seperti dengan melakukan pembagian beban kerja yang adil bagi pegawai dan tidak memberikan pekerjaan dalam waktu yang bersamaan dengan pekerjaan lainnya sehingga tidak terjadinya kelebihan beban kerja yang dapat memicu terjadinya stres kerja pada pegawai.

2. Dalam menangani masalah *work family conflict* *work family conflict* memicu terjadinya stres kerja, hal ini terlihat pada distribusi frekuensi jawaban responden pada pernyataan waktu yang sering saya habiskan untuk tanggungjawab keluarga mengganggu tanggungjawab pekerjaan saya dengan dimensi *time based conflict*, artinya bahwa karyawan tidak membagi waktunya antara menjadi keluarga dalam rumah tangga dan menjadi seorang pegawai sehingga mengakibatkan seringkali terjadinya konflik peran ganda dalam diri pegawai untuk pihak manajemen Politeknik Pelayaran Sumatera Barat diharapkan mampu menerapkan kebijakan yang sifatnya bersahabat dengan kepentingan keluarga (*family friendly policy*) seperti saling *sharing* mengenai permasalahan yang terjadi, dengan adanya program *family friendly* maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang loyal dan berkualitas daripada merekrut orang baru yang belum tentu memiliki kualitas kemudian dengan adanya *program family friendly* dapat membantu pegawai dalam membuat agenda atau rencana secara pribadi atau rencana kerja. Dengan rencana kerja yang teratur dan terorganisir dengan baik akan memudahkan

karyawan membuat prioritas, sehingga tidak menimbulkan tekanan kerja. Salah satu carayang dilakukan dalam program ini adalah menyediakan berbagai fasilitas oleh pihak manajemen seperti kemudahan dalam menggunakan telepon, pengaturan jam kerja yang fleksibel serta perawatan terhadap anak perawat yang sakit, menjadi faktor yang penting. Ketiga aspek ini perlu dilakukan dengan aturan yang jelas sehingga tidak terjadi kesalahpahaman antara pihak manajemen dan pegawai. Dengan program *family friendly* pihak manajemen dan pegawai dapat menaikkan kepuasan kerja, produktivitas, serta loyalitas karyawan sehingga mendukung secara kontinyu dalam perkembangan bisnis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diantara kedua variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang memiliki pengaruh paling besar adalah work-family balance kemudian program *family friendly*.

3. Walaupun beban kerja tidak memiliki pengaruh pada *burnout* karyawan, pihak manajemen Politeknik Pelayaran Sumatera Barat harus tetap memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada pegawai seperti tidak memberikan pekerjaan yang berlebihan kepada pegawai serta dengan melakukan pembagian beban kerja secara adil sehingga tidak terjadi kelebihan beban kerja sehingga emosi karyawan lebih terkontrol. Selain itu, instansi dapat meminimalisir keadaan *burnout* yang dialami polisi melalui polisi lain yang kondisi emosinya lebih stabil.

4. Walaupun *work family conflict* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* karyawan, pihak manajemen Politeknik Pelayaran Sumatera Barat harus tetap memperhatikan *work family conflict* dimana diharapkan dapat mengambil bagian dalam memperhatikan kondisi pegawai secara psikologis dengan cara melakukan wawancara dengan pegawai yang bersangkutan sehingga mengetahui beban yang sedang dihadapinya baik dalam keluarga maupun dalam organisasi.

5. Stres yang terjadi pada pegawai Politeknik Pelayaran Sumatera Barat dapat memicu terjadinya *burnout* pada pegawai, hal ini dapat dilihat pada data distribusi frekuensi jawaban responden pada pernyataan saya sering kebingungan dalam bekerja dengan dimensi *role ambiguity*, artinya bahwa tingginya beban kerja yang diberikan membuat pegawai tidak tahu pekerjaan mana yang akan ia mulai terlebih dahulu sehingga hal ini membuat pegawai merasakan stres dalam bekerja, sedangkan jawaban responden terendah, sehingga pihak manajemen Politeknik Pelayaran Sumatera Barat harus mampu mengelola stressor dan mampu untuk mengatasi masalah yang timbul baik internal maupun eksternal sehingga tidak menimbulkan stres yang berdampak buruk bagi kinerja pegawai maupun organisasi. Stres kerja dapat dikurangi ataupun dihindari dengan cara melakukan *coping stres* dan kepribadian *hardiness* pekerja dapat membantu mengurangi timbulnya *burnout* serta dengan melakukan manajemen stres yang baik dari instansi akan

dapat mengenali gejala-gejala dalam respon terhadap stres dan mengidentifikasi stres untuk menghindari stres yang akan terjadi

6. Dalam mengelola stres yang memicu terjadinya *burnout* disebabkan karena beban kerja yang terlalu tinggi pihak manajemen Politeknik Pelayaran Sumatera Barat diharapkan mampu menyesuaikan jumlah pekerjaan dan waktu kerja yang diberikan kepada karyawan dalam mengerjakan tugas sehingga dapat meminimalisir terjadinya stres kerja pegawai yang mana dapat mengakibatkan terjadinya *burnout* pada karyawan

7. *Work family conflict* yang berkepanjangan dapat memicu terjadinya stres kerja yang akan berdampak pada *burnout* pegawai maka penting bagi pihak manajemen Politeknik Pelayaran Sumatera Barat diharapkan maka penting bagi pihak manajemen perusahaan untuk memperhatikan kebijakan mana yang tepat untuk diterapkan di perusahaan yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan faktor pekerjaan, faktor keluarga, dan faktor individu karena secara nyata dapat mempengaruhi timbulnya *work family conflict*.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah

1. Sampel dalam penelitian ini masih sedikit yaitu pegawai PPNN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri) Politeknik Pelayaran Sumatera Barat saja.

2. Ruang lingkup penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri) Politeknik Pelayaran Sumatera Barat sehingga belum memberikan gambaran yang jelas secara menyeluruh
3. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen yaitu beban kerja dan *work family conflict* dengan variabel dependen *burnout* serta variabel mediasi stres kerja

#### 5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini adapun saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih besar dan luas agar diperoleh hasil penelitian yang lebih baik, lebih bisa digeneralisasi, bisa memberikan gambaran yang lebih riil tentang *burnout* pegawai.
2. Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan objek lain selain Politeknik Pelayaran Sumatera Barat seperti rumah sakit, perusahaan manufaktur, perbankan dan lain sebagainya
3. Penelitian mendatang diharapkan dapat menguji faktor lain yang dapat mempengaruhi *burnout* seperti ambiguitas, dukungan organisasi, pengalaman kerja, jenis kelamin, *locus of control* dan lain sebagainya. Serta dengan menggunakan faktor mediasi lain seperti *cyberloafing behavior* dan lain sebagainya.

