

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Sesuai dengan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dijelaskan diatas maka diajukan beberapa kesimpulan penting yaitu:

1. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional pada Pegawai Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh Kanwil Jambi.
2. Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional pada Pegawai Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh Kanwil Jambi.
3. Tuntutan Pekerjaan berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional pada Pegawai Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh Kanwil Jambi.

5.2 Implikasi Penelitian

Sejalan dengan uraian kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diajukan beberapa implikasi penelitian yang dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi instansi, diharapkan mengendalikan tingkat beban kerja yang diampu pegawai secara baik sehingga para pegawai lebih menikmati pekerjaan mereka dengan mengadakan seminar-seminar tentang bagaimana cara mengelola beban kerja yang akan didapatkan ketika bekerja serta bagaimana cara mengendalikan beban kerja baik secara fisik maupun secara mental sehingga kelelahan emosional mereka kedepannya bisa terkontrol secara baik.
2. Bagi instansi, diharapkan memberikan pelatihan kepada para pegawai di instansi terkait dalam mengelola konflik terkhusus pada pekerjaan dan keluarga, terlebih kepada pegawai yang memiliki dua peran sekaligus baik di pekerjaan mereka maupun di tempat tinggal, hal tersebut juga akan mendukung proses pendewasaan diri pegawai dalam mengelola konflik serta

akan mengurangi tingkat kelelahan emosional mereka di tempat kerja.

3. Bagi instansi, diharapkan untuk bisa melakukan pengendalian dan pengelolaan secara berkelanjutan kepada tuntutan pekerjaan yang diampu oleh pegawai, hal ini dilakukan supaya para pegawai tidak mengalami stres yang berkelanjutan dan kelelahan secara emosional yang membuat mereka tidak kompeten lagi dalam menjalankan pekerjaan dikarenakan tuntutan pekerjaan yang berlebihan atau yang tidak sesuai dengan posisi/jabatan yang mereka ampu.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki sejumlah kelemahan yang disebabkan oleh adanya keterbatasan yang peneliti miliki diantaranya adalah:

1. Kesulitan menyebarkan kuisisioner kepada objek penelitian yang diteliti sehingga menyulitkan peneliti untuk mengumpulkan data secara efisien dan efektif.
2. Jumlah responden yang sedikit sebanyak 80 orang saja yang tentunya masing kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
3. Peneliti kesulitan mengakses objek karena memiliki banyak persyaratan untuk melakukan penelitian di instansi tersebut serta kesulitan peneliti dalam mengumpulkan keseluruhan kuisisioner yang sudah disebarkan untuk dikembalikan kepada peneliti untuk di analisis lebih mendalam.
4. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui kuisisioner ini terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena terdapat perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap respondennya, juga faktor lainnya seperti faktor kejujuran dalam mengisi kuisisioner ini.

5.4 Saran

Berdasarkan uraian keterbatasan penelitian maka diajukan beberapa saran yang dapat memberikan manfaat bagi:

1. Peneliti dimasa mendatang disarankan untuk menambahkan satu atau beberapa variabel lainnya yang juga mempengaruhi kelelahan emosional, seperti, dukungan sosial, dukungan organisasi, stres kerja dan sebagainya. Saran tersebut penting untuk meningkatkan kualitas hasil penelitian yang diperoleh dimasa mendatang.
2. Peneliti dimasa mendatang juga disarankan untuk memperbanyak sampel dengan menggunakan seluruh unit atau bagian yang terdapat di Rutan Kelas II B Kota Sungai Penuh Kanwil Jambi atau dengan menambah objek penelitian yang sejenis dengan bertambahnya ukuran sampel yang digunakan diharapkan hasil penelitian yang diperoleh akan menjadi lebih baik,

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D. A. N. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. 9 (2):191– 200.
- Ahmad, (2010), Work Family Conflict Among Junior Physicians: its Mediating Role in The Relationship Between Role Overload and Emotional Exhaustion. *Journal of Social Sciences*, 6(2)
- Artadi, Febri Furqon. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta. http://eprints.uny.ac.id/16338/1/FebriFurqnArtadi_10408141043.pdf diakses 3 April 2017.
- Al-Homayan, A. M., Shamsudin, F. M., Subramaniam, C & Rabiul, I. (2013). Relationship among Job Demand-Resources, Job Stress, Organizational

- Support and Nurses' Job Performance. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(9), 294-308, ISSN 1991-8178.
- Amir, Taufiq. 2015. *Merancang Kuesioner: Konsep dan Paduan untuk Penelitian Sikap, Kepribadian & Perilaku, Edisi I*. Penerbit: Pranamedia Group, Jakarta
- Baltes, B.B., & Heydens-Gahir, H. A. (2003). Reduction of work-family conflict through use of selection, optimization, and compensation behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88 (6), 1005-1018.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309– 328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>.
- Baeriswyl, S., Krause, A & Schwaninger, A. 2016. Emotional Exhaustion and Job Satisfaction in Airport Security Officers—Work—Family Conflict as Mediator in the Job Demands—Resources Model. *Frontiers in psychology*. 7: 1–13.
- Basrowi & Suwandi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta
- Christianto, G. & Putra, M. (2016). Pengaruh Emotional exhaustion Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5, 2786–2813.
- Clausen, T. & Borg, V. (2011). Job demands, job resources and meaning at work. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 26, No. 8, h. 665-681
- Dhini, Rama Dhanita. 2010. Pengaruh Stres kerja, Beban kerja terhadap Kepuasan kerja. Universitas Muria Kudus. *Jurnal Psikologi*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Demerouti, E.; Bakker, A.B.; Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. 2001. The Job Demands–Resources Model Of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 3, 499–512.
- Duxbury, L. E., Higgins, C. A., & Mills, S. 1992. After hour telecommuting and work-family conflict: A comparative analysis. *Journal of Applied Psychology*. 76 (1), 60-74.
- Frone, M.R., Russell, M., & Cooper, M.I., (1992). Prevalence of work-family conflict : Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behaviour*, Vol.13, hal 723-729.
- Ghozali. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Houkes, Inge. Peter P M Janssen., Jan de Jonge., and Arnold B Bakker. 2003. Specific determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion and turnover intention: a multisample longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Harsiwi, 2004, Konflik Kerja-Keluarga Dan Kepuasan Kerja Akademisi Wanita, *Jurnal EKOBIS*, Vol.3 No.1; 217-229.
- Hoque, Rajidul. 2015. Work-Family Life Conflict of Government and Private Organization Personnel. *The International Journal of Business and Management*, 3(2):155-161
- Hestya, D. & Olievia, P. M. 2021. Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Stres Kerja Pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja. *Jurnal Penelitian Psikologi*. Vol No 2.
- Hair, Joseph F. jr. et al. 2010, *Multivariate Data Analysis 7th Edition*. Person Education Limited. Harlow. England.
- Kusriyani, Theresia. 2016. Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensitas Turnover yang Dimediasi Komitmen Organisasi Pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal of Management* Vol.02 No.02.
- Karatepe, O. M. 2013. The Effects of Work Overload and Work-Family Conflict on Job Embeddedness and Job Performance: The Mediation of Emotional Exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 25 (4): 614–634.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Hobfoll, S. E. 1989. Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*. 44 (3): 513.
- Huang, Y. H., Du, P. L., Chen, C. H., Yang, C. A & Huang, I. C. 2011. Mediating Effects of Emotional Exhaustion on the Relationship between Job Demand–Control Model and Mental Health. *Stress and Health*. 27 (2).
- Love, Peter E.D, Zahir irani dan Craig Standing (2007). Influence of Job Demands, Job Control and Social Support on Information Systems Professionals' Psychological Well-Being. *International Journal of Manpower*, Vol. 28, No. 6.
- Li, F., Jiang, L., Yao, X & Li, Y. 2013. Job Demands, Job Resources and Safety Outcomes: The Roles of Emotional Exhaustion and Safety Compliance. *Accident Analysis and Prevention*. 51: 243–251.
- Liftyawan, K. S., Hadi, F. S., & Agustina, T. S. (2020). Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga kelelahan emosional dan stres kerja terhadap kinerja. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 1-16.

- Latan, Hengki. 2014. *Aplikasi Analisis Data Statistik untuk Ilmu Sosial Sains dengan IBM SPSS*. Penerbit: Alfabeta, Bandung
- Maslach, C. S & Schaufeli, W. 2001. WB. Leiter MP. Job burnout. *Annu RevPsychiol.* 52: 397-422
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., Radiman. (2018). *Pengaruh kepemimpinan dan self efficacy terhadap kelelahan emosional serta dampaknya terhadap kepuasan kerja dosen*. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131-142.
- Maslach, C., & Jacson, S.E. (1981). The measurement of experience burnout. *Jurnal of Occupation Behavior*, 2, 99-113. doi.10.1002/job.4030020205 Menpan. 1997. Definisi Beban Kerja. <http://www.bkn.go.id>. (diakses pada tanggal 6 Mei 2016).
- Nurlaila, Fajar., & Sudarma, K. (2017). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Tipe Kepribadian Ekstrovert dan Dukungan Supervisor pada Kelelahan Emosional. *Management Analysis Journal*, 6(4), 423-434.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Workfamily conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in Psychology*, 11, 475. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Pines, A. Aronson, E. 2005. *Career Burnout : Causes and Cures* . New York : The Free Press, A Division of Macmillan, Inc
- Poernomo, U. D., & Wulansari, N. A. (2015). Pengaruh Konflik antara Pekerjaan Keluarga pada Kinerja Karyawan dengan Kelelahan Emosional sebagai Variabel Pemeditasi. *Management Analysis Journal*, 4(3).
- Prihatini, Lilis Dian. 2007. Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stress kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Tesis. Universitas Sumatera Utara.
- Pardita, I. Putu Indra, and Ida Bagus Ketut Surya. "Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan." *E-Jurnal Manajemen* 9.3 (2020): 819-840.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2013). *Organizational behavior*. 15th edition. Boston: Pearson Education, Inc.
- Septyaningsih, R., & Palupiningdyah, P. (2017). Pengaruh Beban Kerja Berlebih dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kinerja melalui Kelelahan Emosional. *Management Analysis Journal*, 6(4), 461-472.

- Sunarso. (2010). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4. No 1.
- Sunyoto, Danang. (2012), *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*, Cetakan Pertama. Jakarta : CAPS.
- Siregar, D. Y. (2011). Gambaran work family conflict pada perawat wanita di Rumah Sakit Umum Padangsidimpuan. Tugas akhir, Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia. Diperoleh dari <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/26690>.
- Saleh, L. M., Russeng, S. S., & Tadjuddin, I. (2020). *Manajemen stres kerja*. CV. Budi Utama.
- Schulz, P., Kirschbaum, C., Prüßner, J & Hellhammer, D. 1998. Increased Free Cortisol Secretion After Awakening in Chronically Stressed Individuals Due to Work Overload. *Stress Medicine*. 14 (2): 91–97.
- Shantz, A., Arevshatian, L., Alfes, K & Bailey, C. 2016. The Effect of HRM Attributions on Emotional Exhaustion and the Mediating Roles of Job Involvement and Work Overload. *Human Resource Management Journal*. 26 (2): 172–191.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Theresia. 2016. Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensitas Turnover yang Dimediasi Komitmen Organisasi Pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal of Management* Vol.02 No.02.
- Umi Dwi Poernomo & Nury Ariani (2015). Pengaruh Konflik Antara Pekerjaan Keluarga Pada Kinerja Karyawan Dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Pemeditasi, *Management Analysis Journal*.
- Winefield, Helen R., Carolyn Boyd, and Anthony H Winefield. 2014. Work-Family Conflict and Well-Being in University Employees. *The Journal of Psychology*, 148(6):683-697.
- Winarno, Budi, 2014. *Kebijakan Publik, Teori, Proses dan Studi Kasus*. Yogyakarta: CAPS.
- Yusuf, H. 2011. Pengaruh Kondisi Organisasi terhadap Kejenuhan Kerja Pekerja Sosial yang Bekerja di Panti Sosial Penyandang Cacat di Indonesia. *Sosio Informa*. 16 (3): 177–187.
- Zulkarnain. (2015). Dampak burnout terhadap kualitas kehidupan bekerja pada pekerja public service. *Prosiding Seminar Ilmiah Dies Natalis USU ke-59*, 3(2), 338-345.

