

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan secara empiris pengaruh variabel konflik peran, kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja dan pengaruh variabel stres kerja, dukungan sosial terhadap *job burnout* dengan jumlah responden sebanyak 95 orang pegawai pada Dinas Satpol PP dan Damkar Prov. Sumbar. Setelah melalui tahapan analisis dan pengujian hipotesis didapat kesimpulan yang dirangkum sebagai berikut:

1. Konflik peran berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja.
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *job burnout*.
4. Dukungan Sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job burnout*.
5. Dukungan Sosial memperlemah dan tidak signifikan dalam memoderasi hubungan antara stres kerja terhadap *job burnout*.

5.2 Implikasi Penelitian

1. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman dan masukan bagi :

a. Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh dukungan sosial terhadap *job burnout*. Untuk mengatasi *job burnout* dapat dilakukan dengan cara meningkatkan dukungan sosial. Adapun langkah-langkah yang dapat diambil oleh pemerintah provinsi Sumatera Barat sebagai berikut :

- 1) Membuat keputusan dan kebijakan untuk mengatur pembagian TUPOKSI kerja masing-masing Dinas.
- 2) Membuat Peraturan Daerah tentang analisis jabatan dan beban kerja masing-masing Dinas.
- 3) Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan penuh kekeluargaan.
- 4) Menerapkan prinsip gotoroyong dan saling bahu membahu dalam lingkungan kerja.

b. Dinas Satpol PP dan Damkar Prov. Sumbar

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan pedoman oleh Dinas Satpol PP dan Damkar dalam mengambil kebijakan serta menetapkan keputusan-keputusan dimasa yang akan datang, supaya tingkat *job burnout* yang terjadi pada pegawai Satpol PP dan Damkar Prov. Sumbar dapat diatasi.

Beberapa hal yang didapatkan oleh organisasi jika tingkat *job burnout* rendah sebagai berikut: : (1) Meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai; (2) Meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja Kepala Dinas; (3) Maksimalnya pegawai dalam melaksanakan tugas

yang diberikan pimpinan sehingga pekerjaan yang diberikan selesai tepat waktu; (4) Timbulnya semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas yang diberikan pimpinan; (5) Tidak adanya pegawai yang memilih istirahat dalam waktu kerja; (6) Tidak adanya pegawai yang telat datang ke kantor; (7) Adanya komitmen pegawai untuk melaksanakan pekerjaan baru; (8) Mempermudah koordinasi kegiatan kelompok kerja; (9) Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi; dan (11) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh dukungan sosial terhadap *job burnout* pada Dinas Satpol PP dan Damkar Prov. Sumbar berada dalam kategori sedang. Oleh karena itu diperlukan tindakan-tindakan yang cepat baik berupa kebijakan maupun penetapan peraturan untuk menurunkan *job burnout* yang dialami oleh pegawai, karena *job burnout* berpengaruh terhadap keberlangsungan organisasi. Langkah-langkah yang bisa diambil oleh Dinas Satpol PP dan Damkar Prov. Sumbar dalam menurunkan *job burnout* adalah dengan meningkatkan dukungan sosial, adapun langkah-langkah untuk meningkatkan dukungan sosial sebagai berikut:

1. Meningkatkan Bantuan dari rekan kerja
2. Meningkatkan Bantuan dari atasan langsung
3. Meningkatkan Bantuan dari teman di luar pekerjaan
4. Meningkatkan Bantuan dari mitra atau pasangan.

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

Sebagaimana pada penelitian umumnya, penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya:

1. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Satpol PP dan Damkar Prov. Sumbar, jadi hasil penelitian ini belum tentu berlaku sama pada Dinas Satpol PP dan Damkar Kabupaten/Kota serta dilingkungan organisasi perangkat daerah lainnya. Oleh karena itu, disarankan untuk mereplikasi model penelitian ini untuk menguji secara empiris pada organisasi perangkat daerah lainnya, seperti : Dinas Badan Penanggulangan Bencana Daerah.
2. Jumlah responden dalam penelitian tergolong kecil, yang mana respondenya berjumlah 95 orang, sehingga dapat mempengaruhi ketepatan hasil yang diperoleh dan disarankan sebaiknya penelitian berikutnya dilakukan dengan jumlah responden yang lebih besar (>100) agar hasil yang didapatkan dalam penelitian selanjutnya lebih baik lagi.
3. Penelitian ini hanya meneliti konflik peran, kepemimpinan transformasional, dan stres kerja sebagai variabel penentu *job burnout*, sehingga disarankan pada penelitian selanjutnya menambahkan variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi, sebagai variabel penentu *job burnout*.
4. Analisis data pada penelitian ini menggunakan software Smart-PLS 3.2.8 yang mengabaikan normalitas data, sehingga pada penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan untuk menggunakan program AMOS dan LISREL untuk menganalisis data.

5. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dalam bentuk kuesioner yang memiliki keterbatasan seperti terjadinya perbedaan persepsi atau perbedaan pendapat seseorang dalam memandang dan mengartikan variabel penelitian yang ada, sehingga pada penelitian berikutnya disarankan agar memiliki alternatif penggunaan metode lain atau menggunakan metode pengumpulan data selain dari kuesioner seperti pengumpulan data yang berhubungan langsung dengan objek pekerjaan atau data yang digunakan telah dikelola dan diukur oleh pihak yang berwenang.