

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN DAN SARAN

Pada Bab ini akan diuraikan kesimpulan, implikasi, keterbatasan dan saran berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kepuasan kerja dan *meaningful work* terhadap *general well-being* dengan *burnout* dan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka didapatkan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *general well-being* pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
2. *Meaningful work* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *general well-being* pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
3. Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
4. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
5. *Meaningful work* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.

6. *Meaningful work* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
7. Keterlibatan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *general well-being* pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
8. *Burnout* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *general well-being* pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
9. Keterlibatan kerja tidak memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan *general well-being* pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
10. Keterlibatan kerja tidak memediasi hubungan antara *meaningful work* dan *general well-being* pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
11. *Burnout* tidak memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan *general well-being* pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
12. *Burnout* tidak memediasi hubungan antara *meaningful work* dan *general well-being* pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.

5.2 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi bagi pihak-pihak yang terkait dengan peningkatan perasaan sejahtera (bahagia) pada pegawai sehubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, baik bagi kalangan praktisi atau tempat dimana penelitian ini dilakukan maupun bagi kalangan akademik atau dunia pendidikan, sebagai berikut :

a) Bagi Akademik

Bagi pihak akademik hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam memperkaya literatur penelitian dan kepustakaan, khususnya yang berkaitan dengan studi pengaruh kepuasan kerja dan *meaningful work* terhadap *general well-being* dengan *burnout* dan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi. Dimana hasil penelitian ini diharapkan mampu mengkonfirmasi hasil-hasil penelitian terdahulu dan mampu memberikan pemahaman baru khususnya mengenai kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) pada pegawai dan *meaningful work* yang masih sedikit dilakukan penelitiannya di Indonesia.

b) Implikasi Praktik

Bagi birokrasi dan pihak-pihak yang terkait, hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan umum (*general well-being*) pada pegawai, keterlibatan kerja dan menurunkan dampak *burnout* dialami pegawai akibat beban kerja yang harus dilakukan dalam rangka perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan demi meningkatkan kinerja organisasi pada masa yang akan datang. Berikut ini temuan dan implikasi pada masing-masing variabel penelitian:

- a. Untuk peningkatan kesejahteraan umum (*general well-being*), secara umum kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat telah cukup baik namun masih belum optimal dan dapat ditingkatkan lagi. Berdasarkan hasil penelitian ini, dari faktor-faktor yang diduga dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai, didapati *burnout* tidak lagi berpengaruh terhadap kesejahteraan

umum (general well-being). Hal ini berarti *burnout* yang dialami pegawai tidak lagi menjadi kendala dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan psikologis (psychological well-being) pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat. Oleh karena itu, dalam usaha meningkatkan kesejahteraan psikologis pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat maka pimpinan organisasi diharapkan dapat membuat kebijakan yang fokus terhadap penurunan tingkat *burnout* yang dialami pegawai.

- b. Untuk peningkatan keterlibatan kerja pada pegawai, secara umum keterlibatan kerja pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat dalam pekerjaannya telah cukup baik namun belum optimal dan dapat ditingkatkan lagi. Berdasarkan hasil penelitian ini, dari faktor-faktor yang diduga dapat meningkatkan keterlibatan kerja pegawai, didapatkan *meaningful work* berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pegawai. Oleh karena itu, dalam usaha meningkatkan keterlibatan kerja pada pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat maka pimpinan organisasi diharapkan dapat membuat kebijakan yang fokus terhadap peningkatan pemahaman *meaningful work* yang disematkan pada pekerjaan yang sedang dilakukan oleh pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.
- c. Untuk menurunkan *burnout* yang dialami pegawai, secara umum tingkat *burnout* yang dialami pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat akibat beban kerja yang harus ditanggung adalah sedang namun pencapaian ini dapat ditingkatkan lagi menjadi rendah. Berdasarkan hasil penelitian ini, dari faktor-faktor yang diduga dapat menurunkan dampak *burnout* yang dialami pegawai, didapati kepuasan kerja dan *meaningful*

work berpengaruh terhadap *burnout* yang dialami pegawai. Oleh karena itu, dalam usaha menurunkan *burnout* yang dialami pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat, pimpinan organisasi dapat fokus terhadap peningkatan kepuasan kerja dan pemahaman *meaningful work* oleh pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.

- d. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, secara umum pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat telah cukup puas dengan pekerjaan yang dilakukannya namun pencapaian ini masih belum optimal dan masih dapat ditingkatkan lagi. Jika melihat pada penilaian masing-masing indikator kepuasan kerja dapat dilihat secara umum pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat paling puas dengan kepemimpinan atasan dan rekan kerja yang bertanggung jawab. Sedangkan untuk kepuasan terendah yang dirasakan pegawai BPJS Kesehatan Provinsi Sumatera Barat adalah kepuasan terhadap gaji.
- e. Untuk peningkatan pemahaman *meaningful work* pada pegawai, secara umum pegawai BPJS Kesehatan Sumatera Barat telah cukup baik dalam memahami arti penting pekerjaan yang sedang mereka lakukan namun pencapaian ini masih belum optimal dan masih dapat ditingkatkan lagi. Jika melihat pada penilaian masing-masing indikator *meaningful work*, pemahaman tertinggi terletak pada indikator motivasi yang lebih baik yang memperlihatkan pemahaman bahwa pekerjaan yang sedang dilakukan bermanfaat bagi banyak orang. Sedangkan untuk pemahaman terendah terletak pada indikator makna positif yang menjelaskan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai penting dalam hal manfaatnya.

5.3 Keterbatasan dan saran

Penulis menyadari bahwa capaian yang diperoleh ini masih jauh dari kesempurnaan dan terdapat kelemahan serta keterbatasan yang diduga dapat mempengaruhi hasil penelitian. Untuk itu keterbatasan dan kelemahan ini diharapkan dapat menjadi perhatian dan perbaikan bagi peneliti yang akan datang, dimana kelemahan dan keterbatasan tersebut adalah :

- a) Masih rendahnya jumlah populasi dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sehingga kurang dapat secara optimal mengeneralisasi hasil penelitian terhadap objek penelitian secara keseluruhan. Oleh karena itu diharapkan kepada peneliti yang akan datang dapat memperluas cakupan jumlah populasi dan sampel penelitian, dengan cara menetapkan atau memilih objek penelitian lebih dari beberapa organisasi khususnya yang berhubungan dengan pelayanan terhadap kesejahteraan masyarakat seperti bidang pendidikan, kesehatan, keamanan, sosial, dan lain-lain yang berdekatan wilayah kerjanya.
- b) Teknik pengambilan data atau sampel penelitian ini masih menggunakan media kuesioner, dimana pendekatan ini memiliki kelemahan dan keterbatasan yang berakibat terjadinya pembiasan perseptual akibat perbedaan pandangan dan pemahanaman responden dalam memandang sesuatu. Sehingga hal ini dapat berdampak terhadap rendahnya pengukuran yang akan diperoleh dalam mendefinisikan model penelitian pada masing-masing variabel penelitian. Bagi peneliti yang akan datang diharapkan dapat menggunakan dan mencari metode lain dalam mengumpulkan data, seperti dengan menyebarkan kuesioner secara

langsung sehingga responden dapat bertanya dan menyamakan pandangan dengan peneliti atau menggunakan standar penilaian yang baku dan disederhanakan.

- c) Hasil penelitian ini mengindikasikan masih terdapat faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi variabel kesejahteraan psikologis pegawai selain variabel-variabel eksogen yang ada dalam model (kerangka) penelitian ini. Hal ini dapat dilihat dari nilai R Square model penelitian sebesar 0,490 yang artinya variabel-variabel eksogen yang ada dalam model penelitian ini hanya mampu menjelaskan kesejahteraan (well-being) pada pegawai sebesar 49 persen. Dengan kata lain pengembangan terhadap model (kerangka) penelitian ini masih dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel-variabel lain yang diduga dapat memprediksi kesejahteraan (well-being) pada pegawai dengan menggunakan konsep kesejahteraan psikologis (psychological well-being).