

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dari penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kepemimpinan etis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Burnout* pegawai pada RSUD Lubuk Basung.
2. Kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *perceived supervisor support* pegawai pada RSUD Lubuk Basung.
3. Kepemimpinan etis berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *General Self Efficacy* pegawai pada RSUD Lubuk Basung.
4. *Perceived Supervisor Support* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *burnout* pegawai pada RSUD Lubuk Basung
5. *General Self Efficacy* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *burnout* pegawai pada RSUD Lubuk Basung.
6. *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *workaholism* pegawai pada RSUD Lubuk Basung.
7. Kepemimpinan etis yang dimediasi *General self efficacy* tidak signifikan terhadap *burnout* pegawai pada RSUD Lubuk Basung.
8. Kepemimpinan etis yang dimediasi *Perceived Supervisor Support* tidak signifikan terhadap *burnout* pegawai pada RSUD Lubuk Basung.

## 5.2 Implikasi

### a. Praktis

Penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan etis akan menjadi determinan untuk mengurangi *burnout* di kalangan pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Basung. Kualitas pemimpin tersebut termasuk orientasi orang, keadilan terhadap pegawai, menerapkan hukuman atau imbalan kepada yang mendukung perilaku atau standar etis, memberikan suara kepada para pegawai, menempatkan pegawai di dalamnya situasi yang membangun kepercayaan diri mereka, dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan pegawai, dan yang terpenting pemimpin yang berani mengakui kesalahan apabila salah dan bertanggung jawab.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemodelan peran dalam hal moral yang tinggi standar dan komunikasi harapan oleh para pemimpin etika penting dalam pencegahan *burnout*. Penelitian ini memberikan keuntungan potensial dari kepemimpinan etis dalam menanamkan etika berani mengakui kesalahan dan bertanggung jawab terhadap seluruh hasil pekerjaan yang dilakukan. Sebagaimana penelitian yang dilakukan Mayer dkk, (2012), perilaku kepemimpinan etis dianjurkan dalam organisasi untuk memastikan pengikut bertindak secara etis dan juga untuk mempengaruhi norma sosial yang lebih umum tentang bagaimana orang bisa berhubungan satu sama lain dalam cara yang mendukung, menghormati, adil dan masuk akal.

Salah satu upaya untuk mengatasi *burnout* diatas, adalah dengan mengembangkan kepemimpinan yang etis, karena *burnout* yang dipengaruhi oleh kondisi kerja yang berlebihan dapat diminimalkan akibatnya dengan gaya kepemimpinan yang etis karena gaya kepemimpinan etis dapat menciptakan kondisi kerja yang menguntungkan bagi pengembangan *workaholism* dan *burnout* kerja serta hubungan keduanya (De Coninck, 2015).

Madathil, Heck, dan Schuldberg (2014) mengklaim bahwa kepemimpinan etis mengurangi *Burnout* karyawan. Karena pemimpin etis mempromosikan ide-ide bawahan, menciptakan iklim saling menghormati dan kondisi yang menguntungkan untuk mencapai pengembangan profesional dan pribadi karyawan (Walumbwa dan Schaubroeck, 2009). Hal ini menyebabkan penilaian positif dari pimpinan. Dalam rangka untuk mengurangi kemungkinan kelelahan, penilaian positif dari pemimpin dan keselamatan sangat penting (Peterson, Walumbwa, Avolio dan Hannah, 2012). Sehingga dengan menjalankan cara-cara kepemimpinan secara etis dapat mengurangi *burnout*, yang pada akhirnya *workaholism* yang telah dimiliki oleh pegawai rumah sakit dapat ditingkatkan dalam konteks yang baik secara psikologi.

*Workaholism* pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Basung yang dikategorikan sedang perlu untuk di tingkatkan lagi, karena *workaholism* dapat meningkatkan pencapaian tujuan Rumah Sakit secara organisasi dan meningkatkan kinerja dan komitmen pegawai sebagaimana menurut Levy (2015) *Workaholism* menggambarkan gerakan yang

dilakukan sendiri atau oleh diri sendiri yang berpusat pada ketagihan yang membentuk perilaku sosial seperti bekerja melampaui batas.

Dilihat dari item *workaholism* yang telah dimiliki pegawai rumah sakit, sangat mengembirakan seperti “ketika saya ada waktu luang, saya suka santai dan mengerjakan dan mengerjakan hal-hal yang tidak serius yang produktif”, “saya sangat menyukai pekerjaan saya lebih dari orang lain”, “saya merasa bersalah bila terlambat menyelesaikan pekerjaan”, “pekerjaan saya lebih serasa menyenangkan bukan seperti bekerja” dari 4 item diatas, dapat tergambar suatu yang dapat meningkatkan komitmen, tanggung jawab dan kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan.

Dengan tingkat *burnout* yang rendah diharapkan, dapat meningkatkan *workaholism* pada pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Basung, karena *burnout* dan *workaholism* adalah dua hal yang bertentangan dalam, manfaat pada pencapaian kinerja dan tujuan organisasi.

#### b. Teoritis

Berdasarkan teori belajar sosial (Bandura, 1977), orang yang gila kerja terjadi, dipelihara dan dipertahankan karena perilaku serupa di masa lalu telah menghasilkan hasil yang positif, seperti pujian dan persetujuan dari manajer, promosi, gaji bagus, dengan menyarankan bahwa perilaku kepemimpinan etis berkontribusi pada tingkat keterikatan psikologis (*burnout* dan *workaholism*) dan kesejahteraan karyawan yang tinggi.

### 5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

#### a. Keterbatasan

Dalam penelitian tesis ini, terdapat beberapa keterbatasan yang membatasi penelitian ini, antara lain:

- Pada penelitian ini tidak meneliti indikator-indikator dari masing-masing variabel, sehingga dalam pengambilan kesimpulan menjadi kurang mendalam.
- Penelitian ini memfokuskan pada *burnout* dengan mempertimbangkan variabel lain seperti kepemimpinan etis, *general self efficacy* dan *perceived supervisor support* sebagai faktor penentu, dan *workaholism* sebagai faktor akibat dengan demikian variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini dianggap tetap / konstan.
- Penelitian ini menggunakan program SmartPLS sebagai alat analisis yang mengabaikan normalitas data dan memperbolehkan jumlah sampel penelitian yang relatif sedikit.

#### b. Saran

- Peneliti yang akan datang dapat melakukan replikasi model penelitian ini dan dengan meneliti indikator-indikator yang terdapat pada tiap variabel.
- Peneliti yang akan datang dapat mempertimbangkan dan menambahkan variabel lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi *burnout*, dan variabel lain sebagai konsekuensi dari *burnout*.

- Peneliti berikutnya dapat menggunakan program lainnya seperti AMOS, LISREL, SPSS karena pada program ini memiliki syarat bahwa data harus terdistribusi normal dan jumlah sampel haruslah besar.