

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai Pengaruh keterikatan kerja dan Kelelahan Emosional terhadap perilaku kerja kontraproduktif yang dimoderasi oleh Kepribadian dengan 80 orang responden yang merupakan pegawai RSUD Solok Selatan yang menunjukkan bahwa:

1. Keterikatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kelelahan Emosional di RSUD Solok Selatan.
2. Kelelahan Emosional berpengaruh positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif di RSUD Solok Selatan.
3. Kepribadian (*conscientiousness*) memoderasi hubungan antara keterikatan kerja terhadap Kelelahan Emosional di RSUD Solok Selatan.
4. Kepribadian (*conscientiousness*) berpengaruh positif terhadap Kelelahan Emosional di RSUD Solok Selatan.

5.2 Implikasi Penelitian

Implikasi praktis pada penelitian ini ditujukan kepada :

1. Direktur dan Jajaran RSUD Solok Selatan selaku Manajemen di Rumah Sakit tersebut, agar dimasa yang akan datang hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman dan masukan dalam mengambil kebijakan serta menetapkan keputusan-keputusan agar tidak meningkatnya perilaku kerja kontraproduktif para karyawan di RSUD tersebut.

2. Memberikan pemahaman lebih dalam kepada para Pegawai akan pentingnya keterikatan kerja dalam bekerja sehingga apapun pekerjaan yang dilakukan akan terlihat secara jelas dan gamblang sehingga timbulnya keterikatan kerja yang mumpuni dan baik.
3. Dari segi Kepribadian(*conscientiousness*), beberapa hal yang harus dilakukan oleh perusahaan supaya pegawai disana memiliki tingkat Kepribadian(*conscientiousness*) yang lebih baik lagi diantaranya :
 - a. Terbuka dengan situasi yang ada serta atasan harus lebih berkonsultasi tentang suatu perubahan di RSUD, dengan melakukan diskusi bersama pegawai tentang perubahan yang akan dijalankan RSUD atau planning apa yang harus dibuat untuk beberapa tahun kedepan.
 - b. RSUD dalam hal ini atasan di RSUD tersebut diharuskan untuk membuka kesempatan bagi pegawai yang memiliki ide menarik bagaimana RSUD ini bisa bagus dan baik jangka panjang dengan melakukan serangkaian kegiatan baik itu diskusi, penelitian dan lain-lain.
 - c. Memberikan kebebasan yang sesuai kepada segenap pegawai untuk menetapkan tujuan, merdeka dengan cara membuat mereka cenderung lebih kreatif, melakukan apa yang mereka sukai sesuai dengan jobdesk hal ini tidak akan membuat mereka terbelenggu dengan pekerjaannya sendiri.

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

Sebagaimana pada penelitian sebelumnya, penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya:

1. Keterbatasan mengenai penyebaran kuisioner yaitu bahwa penulis/peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden sehingga data yang diolah dan data yang didapat benar adanya tercermin dari hasil-hasil yang disampaikan pada bab sebelumnya.
2. Jumlah responden yang tergolong rendah hanya 80 responden sehingga sedikit banyaknya mempengaruhi hasil yang diperoleh, mengingat jumlah karyawan yang ada diperusahaan tersebut hanya sebatas populasi disana saja.
3. Penelitian yang akan datang hendaknya dilakukan terhadap pegawai yang berada diluar RSUD Solok Selatan dengan menggunakan variabel yang sama.
4. Penelitian ini juga bisa dilakukan dengan metode wawancara

DAFTAR PUSTAKA

- Academic MarkScience, 27(1), 58–70. Bakker, A. B., Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Carer development international*, 13 (13), 209-223.
- Arikunto, 2004, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Kelima, Rineka Cipta, Jakarta.
- Augusty, Ferdinand. (2002). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Aulawi, H., Sudirman, I., Suryadi, K. and Govindaraju, R. (2009), “Knowledge sharing behavior, antecedent and their impact on the individual innovation capability”, *Journal of Applied Sciences Research*, Vol. 5 No. 12, pp. 2238- 2246
- Babakus, E., Cravens, D. W., Johnston, M., Moncrief, W. C. (1999). The role of emotionalexhaustion in sales force attitude and behavior relationships.
- BOSMANS, Mark WG, et al. Do Type D personality and job demands-resources predict emotional exhaustion and work engagement? A 3-wave prospective study. *Personality and Individual Differences*, 2019, 149: 167-173.
- Bachruddin, M. (2015). Pengaruh big five personality terhadap sikap tentang korupsi pada mahasiswa [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang]. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Malang. <https://eprints.umm.ac.id/23692/>
- Churiyah, M. 2011. Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. (Online). (<http://fe.um.ac.id/wpcontent/uploads/2009/10/8-Madziatul-Churiyah1.pdf>, diakses pada 19 Januari 2012).
- CHEN, Hao, et al. Work engagement, emotional exhaustion, and counterproductive work behavior. *Journal of Business Research*, 2020, 114: 30-41.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative work behavior: Measurement and validation. *EIM Business and Policy Research*, 8(1), 1-27.
- FAJARULLAH, ALI; ANGGRAINI, Dewi; MARDHIYAH, Sayang Ajeng. *Hubungan antara Work Engagement dengan Kelelahan Emosional pada Dosen Universitas X*. 2021. PhD Thesis. Sriwijaya University.
- Ferris,DL,Brown,DJ,& Heller, D. (2009) Dukungan organisasi dan penyimpangan organisasi. Peran mediasi berbasis organisasi. *Perilaku organisasi dan proses keputusan manusia*, 108, 279-286.
- Fornell, C and Larcker, D. F. 1981. Evaluating Structural Equatuion Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal Of Marketing Research*, 18 (1): 39-50.
- Frazier, P.A., Tix, A.P. and Barron, K.E. (2004), “Testing moderator and mediator effects in counseling.

- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang
- Gibson, J. I. (2011). Organizations: behavior, structure, process (14 ed.). new york, USA: McGrawHill Companies, Inc.
- Ghorpade, J., Lackritz, J., & Singh, G. (2007). Burnout and Personality: Evidence From Academia. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 240–256.
- Hair, et al, 2014, *Multivariate Data Analysis, New International Edition.*, New Jersey : Pearson.
- Hair, et al, 2014, *Multivariate Data Analysis, New International Edition.*, New Jersey : Pearson.
- Hair, et al. 2010. *Multivariate Data Analysis. 7th edition.* New jersey:Pearson Prentice Hall.
- Handayani. (2016). Hubungan dimensi kepribadian big five dan visual merchandising toko kosmetik the body shop dengan impulsive buying pada wanita bekerja[Skripsi, Universitas Sanata Dharma]. Perpustakaan Universitas Sanata Dharma. Perpustakaan Universitas Sanata Dharma. <https://repository.usd.ac.id/3243>
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). The big five inventory, versions 4a and 54 (Technical Report). University of California, Institute of Kepribadian and Social Research.
- John, OP, & Srivastava, S. (1999). Taksonomi lima besar sifat: Sejarah, pengukuran, dan perspektif teoretis. *Buku Pegangan Kepribadian, Teori dan Penelitian*, 2, 102-138.
- Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. Oc-cupational Health Psychology Unit. Utrecht University.
- 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.*
- Lee, S., Kim, S. L., Park, E. U. N. K & Yun, S. 2013. Social Support, Work-Family Conflict, and Emotional Exhaustion in South Korea. *Psychological Reports: Relationship & Communications*. 113 (2): 619–634.
- Lu, X., Xie, B., & Guo, Y. (2018). Tetasan ke bawah keterlibatan kerja dari pemimpin ke pengikut: Peran optimisme dan self-efficacy. *Jurnal Penelitian Bisnis*, 84, 186–195.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior an evidence based approach (12 ed.)*. New york, USA: McGrawwHill Companies, Inc.
- Macey, WH, & Schneider, B. (2008). Arti dari keterlibatan karyawan. *Psikologi Industri dan Organisasi*, 1, 3–30.
- Maslach C. & Jackson S.E., 1981. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior* 2, 99-113.

- Maslach C. & Jackson S.E., 1981. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior* 2, 99-113.
- Nurjayadi, D.R. 2004. Burnout pada karyawan. *Pronesis*, 6(11), 40-54.
- Pines, A. Aronson, E. 1989. *Career Burnout : Causes and Cures* . New York : The Free Press, A Division of Macmillan, Inc.
- Roberts, BW, Jackson, JJ, Fayard, JV, Edmonds, G., & Meints, J. (2009). Kesadaran. Dalam M. Leary & R. Hoyle (Eds.), *Buku pegangan perbedaan individu dalam perilaku sosial* (hal. 369 –381). New York, NY: Guilford Press.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A crossnational study.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzaleaz-Roma, V. & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, WB, & Bakker, AB (2004). Tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, dan hubungannya dengan kelelahan dan keterlibatan: Sebuah studi multi-sampel. *Jurnal Perilaku Organisasi*, 25, 293–315.
- Schaufeli, WB, Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, AB (2002). Pengukuran keterlibatandan kelelahan: Dua sampel pendekatan analitik faktor konfirmatori. *Jurnal Studi Kebahagiaan*, 3, 71-92.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. (2007). *Strategic Human Resource Management: A Reader*. London: Blackwell.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. (2007). *Strategic Human Resource Management: A Reader*. London: Blackwell.
- Schermerhorn, J. R. (2010). *Organizational Behavior* (11 ed.). USA: e-Wiley.
- Sekaran, Uma. 1992. "Research Methods for Business". Third Edition. Southern Illionis University.
- Simmering, M. J., Colquitt, J. A., Noe, R. A., & Porter, C. O. L. H. (2003). Conscientiousness, Autonomy Fit, and Development: A Longitudinal Study. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 954–963. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.954>
- Spector, P.E. (1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Vol. 3, Sage publications, doi: 10.4135/9781452231549.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*,
- Widiastuti, Dhian Zusmiasih., dan Astuti Kamsih. 2008. Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Burnout Pada Guru Sekolah Dasar. *Jurnal InSight*.

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 486–493.

Zaglady, Abdul Latif. 2005. "Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dalam Pencapaian Komitmen Organisasi", <http://jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/1Apr05124.pdf> diunduh tanggal 15 Juni 2016