

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara tingkat burnout dengan tingkat komitmen. Artinya, semakin tinggi tingkat burnout seseorang, semakin tinggi pula tingkat komitmen yang diberikan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat burnout, semakin rendah pula tingkat komitmen yang harus diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa burnout konsisten terhadap tingkat komitmen seseorang
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara tingkat kompensasi yang diberikan dan tingkat komitmen para dosen. Artinya, semakin tinggi tingkat kompensasi, semakin tinggi pula tingkat komitmen yang diberikan oleh para dosen. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kompensasi, semakin rendah pula tingkat komitmen yang diberikan.
3. Fasilitas-fasilitas yang diberikan institusi kepada dosen dalam menjalankan kegiatan sehari-hari dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja dan secara tidak langsung dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tingkat kepuasan kerja cenderung meningkat demikian pula sebaliknya jika dalam bekerja tidak didukung oleh fasilitas yang memadai maka dapat menyebabkan rendah tingkat kepuasan kerja yang diperoleh oleh para dosen.
4. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara tingkat kompensasi yang diterima oleh para dosen dengan tingkat kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi besaran kompensasi yang diberikan kepada dosen, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja para dosen dalam konteks penelitian ini.
5. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara tingkat komitmen yang dimiliki oleh para dosen dengan tingkat kepuasan kerja mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen yang dimiliki meningkat juga tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Sebaliknya semakin rendah taraf komitmen semakin rendah pula

taraf kepuasan kerja yang diperoleh oleh para dosen. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa dalam konteks riset ini, komitmen berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

## 5.2 Saran

Saran yang diberikan dari penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan hubungan positif antara variabel burnout dan pengalaman para dosen, sebaiknya institusi memberikan perhatian lebih terhadap pemberian tugas atau instruksi kepada para dosen. Saya menyarankan agar institusi dapat mengupayakan pemberian tugas yang tidak terlalu membebani, dengan mempertimbangkan beban kerja yang dapat diatasi oleh para dosen, meskipun mencapai hasil maksimal memerlukan kerja keras dan cerdas, memberikan dukungan dan mengelola beban kerja dapat membantu para dosen menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan mereka. Disarankan juga untuk memprioritaskan kesejahteraan dosen dalam merancang tugas dan instruksi guna mendukung kinerja optimal mereka.
2. Mengingat bahwa variabel kompensasi memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan para dosen, saya menyarankan agar institusi memperhatikan secara lebih mendalam mengenai sistem kompensasi yang diterapkan kepada para dosen. Disarankan untuk mempertimbangkan beban pekerjaan masing-masing dosen dalam menentukan tingkat kompensasi yang sesuai, sehingga dapat menciptakan kondisi yang lebih optimal bagi kesejahteraan mereka. Dengan demikian, pemberian kompensasi yang memperhitungkan beban kerja dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan para dosen, sekaligus mendukung pencapaian tujuan institusi secara keseluruhan.
3. Mengingat pentingnya komitmen dalam mengembangkan amanah dan tanggung jawab seorang dosen terhadap para mahasiswa dan institusi, sangat disarankan bagi para dosen untuk memprioritaskan dan meningkatkan tingkat komitmen mereka, untuk mencapai kemajuan institusi, disarankan agar setiap dosen dapat memahami dan menginternalisasi tugas-tugas yang diberikan oleh institusi, disarankan untuk terus menjaga dan meningkatkan komitmen sebagai upaya kontribusi yang signifikan terhadap kemajuan institusi pendidikan.

4. Sangat disarankan agar institusi memperhatikan variabel burnout, kompensasi, dan komitmen dalam memberikan dukungan kepada para dosen, khususnya bagi dosen berstatus ASN PPPK. Meskipun berstatus ASN, tidak semua hak mereka dapat terpenuhi karena adanya peraturan yang membedakan mereka dengan dosen berstatus ASN PNS. Oleh karena itu, kami menyarankan juga pemerintah untuk segera mengeluarkan peraturan yang dapat menyamakan hak-hak dosen ASN PPPK dengan dosen berstatus ASN PNS, guna memberikan kepuasan kerja yang diinginkan oleh para dosen.

### **5.2.1 Saran bagi penelitian yang akan datang**

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan dengan menambah variabel lain yang belum dijelajahi dalam penelitian ini. Variabel tersebut dapat dipilih berdasarkan konsep grand theory atau temuan-temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan potensi pengaruhnya terhadap burnout, kompensasi, komitmen, dan kepuasan kerja dosen di Perguruan Tinggi. Dengan demikian, penelitian berikutnya dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dosen sebagai pendidik.