

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN**

#### **V.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada Bab IV, maka beberapa kesimpulan yang berhasil diperoleh antara lain :

- a. Kepribadian berpengaruh langsung, negatif dan signifikan terhadap *burnout* pegawai Biro Keuangan Kementerian Ketenagakerjaan. Tinggi rendahnya *job burnout* dipengaruhi secara negatif oleh kepribadian.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh langsung, dan positif terhadap *job burnout* pegawai Biro Keuangan Kementerian Ketenagakerjaan. Tinggi rendahnya *job burnout* dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja.
- c. Kepribadian berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Biro Keuangan Kementerian Ketenagakerjaan. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dipengaruhi secara positif oleh kepribadian.
- d. Lingkungan kerja berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Biro Keuangan Kementerian Ketenagakerjaan. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja.
- e. *Job burnout* berpengaruh langsung, negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Biro Keuangan Kementerian Ketenagakerjaan. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif oleh *job burnout*.

#### **V.2 Implikasi Manajerial**

Setelah pengujian hipotesis dan analisisnya, selanjutnya perlu dikembangkan implikasi manajerial yang diharapkan mampu memberikan sumbangan teoritis terhadap praktek manajemen sumberdaya manusia. Implikasi manajerial diturunkan (derivatif) dari teori-teori yang dibangun dan didasarkan pada hal

penelitian yang telah dilakukan. Beberapa implikasi manajerial yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa dari dua model struktural yang diteliti, pada model pertama yaitu *Job burnout* sebagai variable endogen, lingkungan kerja merupakan faktor dominan yang mempengaruhi *Job burnout* dengan dibandingkan kepribadian. Pada model struktural kedua yang menempatkan kepuasan kerja sebagai variable endogen diketahui bahwa lingkungan kerja juga menjadi faktor dominan, kemudian kepribadian dan terakhir adalah *job burnout*. Berdasarkan temuan ini, maka prioritas peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui peningkatan lingkungan kerja, kepribadian, dan penurunan *job burnout*.

b. Meningkatkan kepribadian dengan cara :

Pimpinan Biro Keuangan Kementerian Ketenagakerjaan harus dapat memacu pegawainya untuk memiliki kepribadian *the big five factor personality* yang merupakan suatu pendekatan kepribadian yang mengacu pada lima aspek dasar kepribadian manusia yaitu *conscientiousness, neuroticism, openness to experience, agreeableness, dan extraversion*.

Implikasi yang bisa dilakukan oleh Biro Keuangan Kementerian Ketenagakerjaan terkait hasil penelitian yang menjelaskan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, pimpinan sebaiknya merekrut calon pegawai dengan kepribadian *The Big Five*, yang terdiri dari *extraversion, neuroticism, conscientiousness, agreeableness, dan openness to experience*. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meninjau kembali proses rekrutmen dengan menambahkan tes kepribadian yang menggunakan kuesioner *The Big Five*. Selanjutnya bagi pegawai yang baru maupun yang sudah lama bekerja, pimpinan SDM dapat melakukan berbagai pelatihan (*off the job training*) dan pengembangan kepribadian pegawai.

c. Meningkatkan lingkungan kerja dengan cara :

Lingkungan kerja yang meliputi pengaturan peralatan/fasilitas kerja, penerangan/pencahayaan, temperatur/suhu udara, kebisingan dan tata letak ruang kerja apabila membuat pegawai merasa tidak nyaman merupakan

salah satu faktor yang menimbulkan kelelahan kerja / *job burnout*. Untuk fasilitas kerja diusahakan sebaik mungkin karena fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai yang dapat menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Sirkulasi udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai. Selain itu, dalam melaksanakan tugas, pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Penerangan dalam bekerja tidak hanya bersumber pada penerangan listrik, tetapi penerangan sinar matahari juga sangat diperlukan. Ketenangan dalam bekerja harus diciptakan karena dengan ketenangan dapat meningkatkan konsentrasi dalam bekerja. Pewarnaan juga perlu mendapat perhatian karena berhubungan dengan kejiwaan seorang pegawai. Warna juga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan.

c. Mengurangi kelelahan kerja / *Job burnout* dengan cara :

Pimpinan Biro Keuangan Kementerian Ketenagakerjaan diharapkan mampu menjaga kondisi kerja agar tidak memicu kelelahan kerja bagi para pegawainya. Kelelahan emosional dapat diminimalisir dengan menciptakan suasana kerja yang tidak memicu kelelahan kerja, hal ini juga dapat diselesaikan dengan meminimalkan beban pekerjaan dan tidak menempatkan pegawai pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya. Kelelahan kerja akibat depersonalisasi dapat diatasi dengan adanya dukungan komunikasi intensif antara rekan kerja dan dengan pimpinan. Sehingga peranan komunikasi dengan sesama rekan kerja dan pimpinan memiliki fungsi yang mendukung seorang pegawai didalam menanggulangi terjadinya kelelahan kerja. Apabila tercipta hubungan yang baik yang ditandai dengan berjalannya komunikasi dengan baik dan tentunya didukung dengan situasi dan lingkungan kerja maka tingkat terjadinya kelelahan kerja pada pegawai dapat diminimalisir.

Sementara itu, kelelahan kerja berupa perasaan rendah diri dan merasa tidak kompeten serta merasa tidak berguna yang berdampak pada penurunan

kepuasan kerja. Hal ini dapat dicegah dengan melakukan pendidikan dan pelatihan yang akan meningkatkan kemampuan para pegawai didalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Hal ini juga dapat didukung dengan pemberian motivasi-motivasi untuk mengembangkan kemampuan dan meningkatkan optimisme para pegawai.

### V.3 Saran

Beberapa saran terkait dengan keterbatasan dan implikasi yang sudah dijelaskan pada bagian terdahulu antara lain :

- a. Bagi organisasi Biro Keuangan Kementerian Ketenagakerjaan  
Perlu adanya kebijakan pimpinan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yaitu diantaranya :
  - 1) memacu pegawainya untuk memiliki kepribadian *the big five factor personality*, dengan cara meninjau kembali proses rekrutmen dengan menambahkan tes kepribadian yang menggunakan kuesioner *The Big Five*. Bagi pegawai yang baru maupun yang sudah lama bekerja, pimpinan SDM dapat melakukan berbagai pelatihan (*off the job training*) dan pengembangan kepribadian pegawai.
  - 2) menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja meliputi pengaturan peralatan/fasilitas kerja, penerangan/pencahayaan, temperatur/suhu udara, kebisingan dan tata letak ruang kerja.
  - 3) mengurangi kelelahan kerja pegawai, dengan cara :
    - a) kelelahan emosional dengan menciptakan suasana kerja yang tidak memicu kelelahan kerja, meminimalkan beban pekerjaan dan tidak menempatkan pegawai pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya.
    - b) kelelahan kerja akibat depersonalisasi dengan dukungan komunikasi intensif antara rekan kerja dan pimpinan.
- 3) kelelahan kerja berupa perasaan rendah diri dan merasa tidak kompeten serta merasa tidak berguna dapat dicegah dengan melakukan pendidikan dan pelatihan serta pemberian

motivasi-motivasi untuk mengembangkan kemampuan dan meningkatkan optimisme para pegawai.

b. Bagi Penelitian selanjutnya :

Penelitian mengenai analisis faktor- faktor yang mempengaruhi *job burnout* dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut pada agenda penelitian mendatang. Hal-hal yang mungkin dapat dikembangkan adalah :

1). Untuk agenda penelitian mendatang sebaiknya dilakukan pada obyek penelitian yang berbeda, baik dari sisi subyek maupun obyek lokasi penelitian seperti pada perusahaan swasta, dan BUMN, sehingga hasilnya dapat diperbandingkan dan diharapkan dapat lebih lebih sempurna.

2). Pada penelitian mendatang sebaiknya mempertimbangkan penambahan variabel - variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel *job burnout* dan implikasinya terhadap kepuasan kerja, sehingga diharapkan penelitian selanjutnya dapat dikembangkan lebih baik dan komprehensif.

