

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Organizational Support* dan *Job Satisfaction* terhadap *Job Burnout* dengan *Psychological Capital* sebagai variabel mediasi pada tenaga kesehatan Puskesmas Ngujung, yang telah dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Capital* pada tenaga kesehatan Puskesmas Ngujung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dukungan yang diberikan organisasi, maka semakin tinggi *Psychological Capital* yang dimiliki tenaga kesehatan. Dukungan organisasi dapat membantu meningkatkan *self-efficacy, hope, optimism, dan resilience* tenaga kesehatan.
2. *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Capital* pada tenaga kesehatan Puskesmas Ngujung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan tenaga kesehatan, maka semakin tinggi pula *Psychological Capital* yang dimiliki.
3. *Psychological Capital* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Burnout* pada tenaga kesehatan Puskesmas Ngujung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Psychological Capital* yang dimiliki tenaga kesehatan, maka semakin rendah tingkat *Job Burnout* yang dialami.

4. *Organizational Support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Burnout* pada tenaga kesehatan Puskesmas Ngujung. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan yang diterima tenaga kesehatan dari organisasi, maka semakin rendah tingkat *Job Burnout* yang dialami.
5. *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Burnout* pada tenaga kesehatan Puskesmas Ngujung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Job Satisfaction* yang dimiliki tenaga kesehatan, maka semakin rendah tingkat *Job Burnout* yang dialami.
6. *Psychological Capital* memediasi pengaruh *Organizational Support* terhadap *Job Burnout* pada tenaga kesehatan Puskesmas Ngujung. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung *Organizational Support* terhadap *Job Burnout* melalui *Psychological Capital* memiliki nilai sebesar -0,286, *T-Statistics* 3,833, dan *P-Values* 0,000, sehingga efek mediasi dinyatakan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *Organizational Support* dapat meningkatkan *Psychological Capital* yang selanjutnya berkontribusi terhadap penurunan *Job Burnout*.
7. *Psychological Capital* memediasi pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Job Burnout* pada tenaga kesehatan Puskesmas Ngujung. Hasil pengujian menunjukkan nilai pengaruh tidak langsung sebesar -0,282, *T-Statistics* 3,793, dan *P-Values* 0,000, sehingga efek mediasi dinyatakan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *Job Satisfaction* dapat

meningkatkan *Psychological Capital* yang selanjutnya berkontribusi terhadap penurunan *Job Burnout*.

B. Implikasi dan Saran

1. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, baik secara teoritis maupun praktis.

a. Implikasi Teoris

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan *Organizational Support*, *Psychological Capital*, dan *Job Burnout* pada tenaga kesehatan. Penelitian ini membuktikan bahwa *Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Psychological Capital* serta berpengaruh negatif terhadap *Job Burnout*. Temuan tersebut mendukung *Job Demands-Resources Theory* (*JD-R Theory*) yang menjelaskan bahwa dukungan organisasi sebagai *job resources* mampu meningkatkan *personal resources* berupa *Psychological Capital*, sehingga dapat menurunkan tingkat *Job Burnout*.

Penelitian ini juga memberikan bukti empiris bahwa *Psychological Capital* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Organizational Support* dan *Job Burnout*. Artinya, semakin tinggi dukungan yang diberikan organisasi, semakin tinggi

pula *Psychological Capital* tenaga kesehatan, sehingga tingkat *Job Burnout* dapat ditekan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian terdahulu sekaligus memperluas penerapan teori JD-R pada konteks tenaga kesehatan di Puskesmas.

b. Implikasi Praktis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya menurunkan *Job Burnout* pada tenaga kesehatan Puskesmas Ngujung tidak hanya dilakukan dengan mengurangi beban kerja, tetapi juga melalui peningkatan *Organizational Support*. Oleh karena itu, pimpinan Puskesmas perlu memberikan dukungan yang memadai, seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan penghargaan atas kinerja, menyediakan kesempatan pengembangan kompetensi, serta membangun komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan tenaga kesehatan.

Puskesmas juga perlu meningkatkan *Psychological Capital* tenaga kesehatan melalui pelatihan, pendampingan, pemberian motivasi, dan penguatan rasa percaya diri, harapan, optimisme, serta resiliensi dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Dengan meningkatnya *Psychological Capital*, tenaga kesehatan diharapkan lebih mampu mengelola tuntutan pekerjaan sehingga risiko terjadinya *Job Burnout* dapat diminimalkan dan kualitas pelayanan kepada masyarakat tetap terjaga.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

a. Bagi Puskesmas Ngujung

Puskesmas Ngujung perlu meningkatkan *Psychological Capital* tenaga kesehatan melalui kegiatan yang dapat memperkuat *self-efficacy, hope, optimism, dan resilience*. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan, pemberian motivasi, pendampingan dalam menghadapi kesulitan kerja, serta pemberian kesempatan bagi tenaga kesehatan untuk mengembangkan kemampuan.

Pihak Puskesmas Ngujung diharapkan terus meningkatkan *Organizational Support* melalui pemberian penghargaan atas kinerja, peningkatan perhatian pimpinan terhadap kesejahteraan tenaga kesehatan, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Puskesmas Ngujung perlu meningkatkan *Job Satisfaction* tenaga kesehatan melalui pemberian kesempatan pengembangan kompetensi, pelatihan, pengembangan karier, kesempatan peningkatan jabatan, serta penciptaan hubungan kerja yang harmonis. Peningkatan kepuasan kerja diharapkan dapat menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif, meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, serta membantu mengurangi tingkat *Job Burnout* tenaga kesehatan.

b. Bagi Tenaga Kesehatan

Tenaga kesehatan diharapkan terus mengembangkan *Psychological Capital* dengan meningkatkan rasa percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki, mempertahankan sikap optimis dalam bekerja, memiliki harapan terhadap pencapaian tujuan pekerjaan, serta membangun kemampuan beradaptasi ketika menghadapi berbagai tantangan. Selain itu, tenaga kesehatan perlu memanfaatkan dukungan yang diberikan organisasi secara optimal serta membangun komunikasi yang baik dengan pimpinan maupun rekan kerja sebagai salah satu cara mengurangi risiko *Job Burnout*.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *Job Burnout*, seperti *workload*, *job stress*, *work-life balance*, *employee engagement*, *Job Satisfaction*, atau *coping stress*. Penelitian juga dapat dilakukan pada rumah sakit atau fasilitas pelayanan kesehatan lainnya dengan jumlah responden yang lebih besar sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas. Selain itu, penggunaan desain penelitian longitudinal atau metode campuran (*mixed methods*) juga disarankan agar mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara *Organizational Support*, *Job Satisfaction*, *Psychological Capital*, dan *Job Burnout*.