

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Studi ini bertujuan untuk menguji apakah kelelahan emosional memengaruhi kepuasan kerja. Sayangnya, terdapat dua butir pertanyaan subkonstruk riset yang terdapat dalam konstruk kepuasan kerja yang tidak dapat diuji karena gagal memenuhi uji reliabilitas.

Hasil studi ini menunjukkan bahwa, *pertama*, tingkat kelelahan emosional ( $M = 2.8489$ ) para responden menunjukkan tingkat yang tinggi berdasarkan hasil dari pengumpulan data yang telah dilakukan penulis dan kepuasan kerja ( $M = 4.1619$ ) para responden menunjukkan tingkat yang rendah. Selain itu, didapati bahwa kelelahan emosional berkorelasi secara negatif terhadap kepuasan kerja ( $r = -0,596$ ). Artinya, kelelahan emosional secara negatif mendukung meningkat atau menurunnya kepuasan kerja. Hal ini didukung juga oleh hasil uji hipotesis dengan regresi sederhana dimana kelelahan emosional secara negatif memengaruhi kepuasan kerja sebesar 48 persen. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Churiyah (2010) dan Zagladi (2004) yang menyatakan bahwa kelelahan emosional memengaruhi secara negatif terhadap kepuasan kerja seseorang.

## **5.2 Implikasi dan Saran bagi Rumah Sakit**

Berdasarkan simpulan yang telah dipaparkan peneliti sebelumnya, maka peneliti memberikan saran kepada kedua rumah sakit dan kiranya ini dapat bermanfaat bagi kedua rumah sakit tersebut, yaitu: mengenai kelelahan emosional yang dialami para perawat harus menjadi perhatian rumah sakit karena dari hasil penelitian terdapat hubungan negatif kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja. Meningkatnya kelelahan emosional yang dialami perawat dalam pekerjaannya akan menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada customer. Rumah sakit dapat melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat mendekatkan perawat satu sama lain termasuk kedekatan terhadap para dokter seperti olahraga bersama, hiking, dan lainnya, memberikan insentif sesuai dengan kemampuan mereka dan sesekali memberikan bonus terhadap perawat berprestasi dan memberikan pelatihan kepada para perawat sehingga kualitas para perawat dapat semakin meningkat. Selanjutnya, pihak manajemen rumah sakit juga harus memperhatikan beban kerja dan waktu bekerja para perawat sehingga kelelahan emosional yang dialami para perawat dapat semakin menurun sehingga kepuasan kerja yang dialami para perawat semakin meningkat dan meningkatkan pula kualitas yang diberikan kepada para customer.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti merasa penelitian yang dilakukan masih belum sempurna dan memiliki keterbatasan-keterbatasan yang ada dalam penelitian ini. Pada bagian ini, peneliti memaparkan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Objek dan subjek penelitian terbatas hanya pada sebagian perawat di dua rumah sakit di kota Pekanbaru sehingga tidak ada perbandingan dengan perawat di kota lain yang ada di Indonesia terkhusus yang ada di Pulau Sumatera.
2. Pengumpulan data hanya mengandalkan kuesioner yang diisi para responden, tidak terdapat data penunjang lainnya.

#### **5.4. Saran bagi Penelitian Mendatang**

Setelah mengetahui keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka penulis memaparkan beberapa saran yang dapat dijadikan acuan dan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya membagikan kuesioner kepada seluruh perawat yang ada di dalam Rumah Sakit Pertama dan Rumah Sakit Kedua serta rumah sakit yang ada di kota lain di luar kota Pekanbaru agar dapat melihat perbandingannya dan hasilnya dapat lebih akurat.
2. Subjek dan objek penelitian dapat dilakukan lebih luas, yaitu antar rumah sakit yang ada di kota Pekanbaru dan di luar kota Pekanbaru serta penelitian dilakukan di rumah sakit swasta dan pemerintah sehingga dapat melihat perbedaan antara rumah sakit swasta dan pemerintah sehingga hasil studi selanjutnya dapat digeneralisasikan.
3. Dalam pengumpulan data dapat pula ditambah dengan wawancara atau observasi langsung dengan waktu yang lebih panjang terhadap subjek penelitian.
4. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan konstruk-konstruk baru yang berkaitan dengan kelelahan emosional dan kepuasan kerja. Konstruk yang dapat menjadi anteseden dari kelelahan emosional menurut Maslach (seperti yang dikutip dalam Sujipto, 2001) adalah karakteristik individual, lingkungan kerja, dan keterlibatan emosional dengan penerima pelayanan. Selanjutnya, untuk konstruk yang dapat menjadi anteseden dari kepuasan kerja menurut Burt (seperti yang dikutip dalam As'ad, 1995) adalah faktor hubungan antar karyawan, faktor individual dan faktor-faktor dari luar (seperti keadaan keluarga, rekreasi, *training*, dan lain-lain).