

## V. SIMPULAN DAN IMPLIKASI

### A. Simpulan

Dari hasil penelitian ini maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas. Maka jika burnout pada pegawai tinggi akan menyebabkan turunnya kinerja dari pegawai. Sebaliknya, jika burnout pegawai rendah maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi.
2. Kecerdasan emosional dapat memoderasi pengaruh burnout terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas. Sehingga kecerdasan emosional dari pegawai dapat mengurangi burnout yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai.
3. Motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh burnout terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas. Maka jika pegawai mengalami burnout yang mengarah pada menurunnya kinerja, hal tersebut dapat dikurangi dengan adanya motivasi kerja dari para pegawai.

## B. Implikasi

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh implikasi yang dapat digunakan oleh khalayak umum atau bagi peneliti dengan topik sejenis sebagai bahan acuan atau pembanding sebagai berikut :

### 1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini menghasilkan bahwa burnout memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas. Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan hasil penelitian dari Rosita & Yanuar (2019) dan Risambesy et al (2012). Selain itu pada variabel kecerdasan emosional dapat memoderasi pengaruh burnout terhadap kinerja, hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian Bakker et al (2004). Motivasi kerja juga dapat memoderasi pengaruh burnout terhadap kinerja yang sesuai dengan hasil penelitian Valentina et al (2020).

### 2. Implikasi Praktis

Implikasi praktis merupakan rekomendasi yang diberikan khususnya kepada pihak terkait dalam penelitian ini yaitu Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas, yaitu sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas cukup rendah yang dibuktikan dengan jawaban terbanyak responden pada kuesioner mengenai variabel *burnout* yaitu tidak setuju dan netral dengan presentase yang sama yaitu 35,33%. Meskipun tingkat burnout

pegawai cukup rendah namun dalam penelitian ini burnout memiliki gejala pengaruh yang negative terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas. Maka Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas harus tetap menjaga atau menurunkan lagi tingkat burnout pegawai seperti dengan menanggulangi dari faktor situasi yang dapat menyebabkan kemungkinan terjadi burnout, memperhatikan beban kerja agar sesuai dengan kapasitas pegawai, dan memperjelas peran dan bagian kerja pegawai agar tidak terjadi kebingungan dalam melakukan tugasnya. Selain itu dari sudut organisasi untuk menjaga atau menurunkan burnout dapat diciptakan dengan memberi kesempatan yang sama dalam berpendapat serta keadilan bagi semua pegawai, sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman dan dapat mengurangi gejala burnout.

- b. Hasil penelitian ini menunjukkan kecerdasan emosional dari pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas tergolong cukup tinggi. Hal tersebut diindikasikan dengan banyaknya jawaban responden pada kolom setuju dengan presentase 68,16%. Untuk menjaga atau meningkatkan kecerdasan emosional pegawai ini, Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas dapat melakukan langkah seperti mengadakan seleksi bagi calon pegawai dengan tes mengenai kecerdasan emosional. Selain itu bagi pegawai yang sudah bekerja dapat diadakan layanan seminar mengenai

kecerdasan emosional agar dapat menjadi pribadi yang positif dan cerdas secara emosional dalam melaksanakan pekerjaannya.

- c. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas juga tergolong cukup tinggi yang diindikasikan dengan jawaban terbanyak responden pada kuesioner mengenai motivasi kerja pada kolom setuju dengan presentase 69,77%. Agar dapat menjaga motivasi kerja yang tinggi tersebut maka Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas dapat melakukan langkah dengan memberikan penghargaan bagi pegawai yang telah memiliki prestasi yang baik. Sehingga banyak pegawai akan terpacu untuk memberikan kinerja terbaiknya. Penghargaan tersebut sebaiknya yang dapat terus memacu pegawai agar terus memberikan kinerja terbaiknya dan bukan merupakan penghargaan yang dapat membuat pegawai mendapat kepuasan sesaat.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

1. Pada variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh moderasi yang paling kecil yaitu -0,011 sehingga untuk penelitian lanjutan mengenai kinerja dapat dimungkinkan untuk lebih mengeksplor variabel moderasi lain yang diduga dapat lebih berpengaruh berpengaruh signifikan untuk memoderasi hubungan antara *burnout* dengan kinerja.
2. Penelitian hanya dilakukan pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas, sehingga responden yang diteliti merupakan pegawai pada kantor tersebut dan tidak meneliti pegawai yang bekerja di luar kantor.

Bagi penelitian lanjutan pada lingkup Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas dapat disarankan untuk menambah referensi lokasi lain di bawah naungan Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas seperti Puskesmas, Balai Kesehatan Paru, Balai Kesehatan Mata Masyarakat, Laboratorium Kesehatan Masyarakat, Perbekalan Alat Kesehatan dan Farmasi.

