

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Job demands* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *work engagement*. Hal ini dapat diketahui dari nilai koefisien regresi sebesar -0,243 dan nilai sig sebesar $0,087 > 0,000$ sehingga H1 yang menyatakan bahwa *job demands* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* ditolak.
2. *Job demands* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Hal ini dapat diketahui dari nilai koefisien regresi sebesar 0,0523 dan nilai sig sebesar 0,000 sehingga H2 yang menyatakan bahwa *job demand* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout* diterima.
3. *Burnout* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *work engagement*. Hal ini dapat diketahui dari nilai koefisien regresi sebesar -0,021 dan nilai sig sebesar 0,850 sehingga H3 yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work engagement* ditolak.
4. *Burnout* tidak memiliki pengaruh mediasi dengan hubungan antara *job demands* dan *work engagement*. Hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung sebesar 0,33048493 lebih kecil dari t tabel 1,66412 dengan

tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi -0,0876 tidak signifikan sehingga H4 yang menyatakan bahwa *burnout* memediasi hubungan antara *job demands* dan *work engagement* ditolak.

B. SARAN

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Penelitian dapat dilakukan dengan lebih berhati-hati dalam pemilihan pernyataan maupun pertanyaan yang akan di sajikan didalam kuesioner. Kemudian, peneliti selanjutnya dapat memperluas sampel lebih banyak lagi tidak hanya dibatasi di satu provinsi saja. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel yang tidak terdapat pada penelitian ini seperti stress kerja, *turnover intention*, lingkungan kerja, motivasi, *work home conflict*, *job resources*, *personal resources* dan konflik peran ganda.

2. Bagi Layanan Kesehatan yang berada di Yogyakarta

Banyak karyawan memiliki respon positif tentang variabel *work engagement*, maka dari itu hal tersebut begitu penting bagi rumah sakit ataupun layanan kesehatan lainnya untuk dapat mempertahankan keterlibatan tenaga kesehatan dalam pekerjaannya.

Burnout memiliki efek yang negatif terhadap *work engagement*, oleh karena itu diharapkan Rumah sakit atau layanan kesehatan lainnya

dapat meningkatkan *job resources* agar dapat membantu karyawan dalam mengurangi tuntutan pekerjaan yang berakibat menjadi *burnout*.