

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

1. Karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya yang memiliki usia  $\leq 30$  tahun dengan kinerja rendah lebih kecil 19% daripada karyawan di usia  $\geq 30$  tahun sebesar 28,6%, dengan nilai signifikan ( $P$ -Value)= 0,052  $\leq 0,05$ .
2. Karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya yang memiliki status pernikahan menikah dengan kinerja rendah lebih banyak 26,2% daripada karyawan dengan status belum menikah dengan kinerja rendah sebesar 21,4%, dengan nilai signifikan ( $P$ -Value)=0,002  $\leq 0,05$ .
3. Karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya yang memiliki masa kerja  $\leq 5$  tahun dengan kinerja rendah lebih besar 21,4% daripada karyawan dengan masa kerja  $\geq 5$  tahun dengan kinerja rendah 4,8%, dengan nilai signifikan ( $P$ -Value)=0,000  $\leq 0,05$ .
4. Karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya yang memiliki kepribadian rendah dengan kinerja rendah lebih besar 38,1% daripada kepribadian tinggi dengan kinerja rendah sebesar 9,5%, dengan nilai signifikan ( $P$ -Value)=0,000  $\leq 0,05$ .
5. Karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya yang memiliki beban kerja rendah dengan kinerja rendah lebih besar 40,5% daripada kepribadian tinggi dengan kinerja rendah sebesar 7,1%, dengan nilai signifikan ( $P$ -Value)=0,000  $\leq 0,05$ .

6. Karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya yang memiliki peran ambiguitas rendah dengan kinerja rendah lebih besar 33,3% daripada peran ambiguitas tinggi dengan kinerja rendah sebesar 14,3%, dengan nilai nilai signifikan ( $P\text{-Value}$ )=  $0,001 \leq 0,05$ .
7. Karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya yang memiliki dukungan sosial rendah dengan kinerja rendah lebih besar 33,3% daripada dukungan sosial tinggi dengan kinerja rendah sebesar 14,3%, dengan nilai signifikan ( $P\text{-Value}$ )=  $0,001 \leq 0,05$ .

## 6.2 Saran

Berdasarkan dari pengkajian hasil penelitian di lapangan maka peneliti bermaksud memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi lembaga maupun bagi peneliti selanjutnya, maka sebagai berikut :

1. Pihak Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya

Hasil penelitian karena hasil yang berhubungan pada kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya adalah semua faktor *burnout* kecuali variabel jenis kelamin, oleh karena itu maka saran dari peneliti yaitu tetap memperhatikan semua faktor-faktor *burnout* yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja karyawan, untuk mempertahankan hasil kinerja yang baik, sebaiknya Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya juga memperhatikan variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya.

## 2. Peneliti selanjutnya

Saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti mengenai faktor *burnout*, maka peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak referensi yang terkait dengan faktor-faktor *burnout* terhadap kinerja pada karyawan agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lengkap lagi, serta diharapkan peneliti selanjutnya lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data sehingga penelitian dapat dilaksanakan lebih baik.

