

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan Utama

Mempertimbangkan hasilnya mengenai korelasi antara burnout dengan stres kerja dan kinerja pustakawan dan arsiparis di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat burnout pustakawan dan arsiparis di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori sedang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai mean sebesar 34,86 dengan standar deviasi sebesar 4,91. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pustakawan dan arsiparis mengalami gejala burnout berupa kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri, namun masih dalam tingkat yang relatif dapat dikelola.
2. Tingkat stres kerja pustakawan dan arsiparis di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori sedang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai mean sebesar 36,59 dengan standar deviasi sebesar 6,49. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden mengalami tekanan pekerjaan, tekanan peran, keterbatasan dukungan sosial, dan persepsi kontrol terhadap pekerjaan yang dapat menimbulkan stres kerja, namun masih dalam tingkat yang dapat dikelola.
3. Tingkat kinerja pustakawan dan arsiparis di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori sedang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai mean sebesar 31,14 dengan standar deviasi sebesar 5,55. Temuan ini menunjukkan bahwa pustakawan dan arsiparis telah mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan cukup baik yang tercermin dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama.
4. Terdapat korelasi positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja pustakawan dan arsiparis di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Hasil uji korelasi Pearson Product Moment menunjukkan

nilai koefisien korelasi sebesar 0,354 dengan nilai signifikansi 0,031 ($p < 0,05$). Tingkat hubungan yang terbentuk tergolong lemah, namun signifikan secara statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja pustakawan dan arsiparis, meskipun bukan merupakan faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa selain stres kerja, terdapat faktor-faktor lain yang juga berhubungan dengan kinerja, seperti kompetensi, motivasi kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja, serta dukungan organisasi.

5. Terdapat korelasi positif dan signifikan antara burnout dengan kinerja pustakawan dan arsiparis di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Hasil uji korelasi Pearson Product Moment menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,345 dengan nilai signifikansi 0,037 ($p < 0,05$). Tingkat hubungan yang terbentuk tergolong lemah, namun signifikan secara statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa burnout memiliki keterkaitan dengan kinerja pustakawan dan arsiparis, meskipun pengaruh hubungan tersebut tidak kuat. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pustakawan dan arsiparis masih mampu mempertahankan kinerja mereka meskipun mengalami gejala burnout pada tingkat tertentu. Oleh karena itu, burnout tetap perlu mendapat perhatian agar tidak berkembang menjadi kondisi yang lebih berat yang dapat berdampak pada produktivitas kerja dan kualitas layanan perpustakaan serta kearsipan.

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout dan stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pustakawan dan arsiparis di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Meskipun kekuatan hubungan yang ditemukan tergolong lemah, burnout dan stres kerja tetap perlu mendapat perhatian karena berkaitan dengan kesejahteraan psikologis pegawai dan berpotensi memengaruhi kualitas layanan perpustakaan dan kearsipan apabila berlangsung dalam jangka waktu yang panjang.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Menurut para peneliti, studi ini masih mengandung sejumlah keterbatasan yang dapat memengaruhi temuan penelitian. Meskipun demikian, beberapa perbedaan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilaksanakan pada pustakawan dan arsiparis di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat dengan jumlah responden sebanyak 37 orang. Oleh karena itu, hasil penelitian memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi sehingga belum dapat sepenuhnya merepresentasikan kondisi pustakawan dan arsiparis pada instansi atau wilayah lain yang memiliki karakteristik berbeda.
2. Fokus penelitian ini hanya mencakup tiga variabel, yaitu burnout, stres kerja, serta kinerja pustakawan dan arsiparis. Padahal, terdapat berbagai faktor lain yang berpotensi berhubungan dengan kinerja, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kompetensi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan pengalaman kerja yang belum dikaji dalam penelitian ini.
3. Metode pengumpulan data berbasis kuesioner didasarkan pada persepsi dan penilaian diri responden (*self-report*). Penggunaan metode tersebut memungkinkan munculnya unsur subjektivitas dalam jawaban responden, sehingga akurasi data yang diperoleh sangat dipengaruhi oleh tingkat kejujuran, pemahaman, dan interpretasi membalas setiap pernyataan yang diajukan.
4. Penelitian ini menggunakan desain korelasional dan metodologi kuantitatif. Oleh karena itu, tanpa menunjukkan hubungan sebab-akibat langsung antara stres kerja, kelelahan, dan kinerja pustakawan dan arsiparis, data hanya dapat menjelaskan hubungan antar variabel.
5. Berbeda dengan kecenderungan teoritis dan penelitian sebelumnya yang biasanya mengaitkan kedua variabel ini dengan kinerja yang lebih buruk, temuan penelitian menunjukkan bahwa kelelahan kerja (burnout) dan stres kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja. Untuk memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam tentang fenomena ini, diperlukan lebih

banyak penelitian dengan cakupan yang lebih luas, lebih banyak responden, dan metodologi yang lebih mendalam seperti metodologi campuran atau pendekatan kualitatif.

Diharapkan para peneliti di masa mendatang dapat mempertimbangkan batasan-batasan ini dalam mengembangkan kajian mengenai burnout, stres kerja, dan kinerja pada profesi pustakawan maupun arsiparis dengan cakupan penelitian yang lebih luas serta melibatkan variabel-variabel yang lebih beragam.

5.3 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Peneliti memberikan rekomendasi berikut untuk penelitian lebih lanjut berdasarkan temuan studi dan keterbatasannya:

1. Disarankan agar studi di masa mendatang melibatkan lebih banyak responden, mencakup lebih banyak lokasi penelitian, dan tidak terbatas pada satu instansi saja. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih representatif mengenai kondisi burnout, stres kerja, dan kinerja pustakawan maupun arsiparis pada berbagai jenis lembaga dan wilayah.
2. Penelitian mendatang dapat mengembangkan kajian dengan memasukkan variabel lain yang berpotensi berhubungan dengan kinerja pustakawan dan arsiparis, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kompetensi, lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, serta kesejahteraan kerja. Hal ini penting mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja masih berkaitan dengan faktor-faktor lain di luar burnout dan stres kerja.
3. Peneliti selanjutnya dianjurkan untuk menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed methods*) atau pendekatan kualitatif guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi munculnya burnout dan stres kerja, serta bagaimana kedua kondisi tersebut dipahami, dirasakan, dan dihadapi oleh pustakawan dan arsiparis dalam lingkungan kerja mereka.
4. Hasil penelitian menunjukkan korelasi yang signifikan positif antara burnout, stres kerja, dan kinerja perlu dikaji lebih lanjut pada penelitian

berikutnya. Kajian tersebut penting dilakukan karena secara teoritis burnout dan stres kerja umumnya dikaitkan dengan penurunan kinerja. Oleh sebab itu, penelitian yang lebih mendalam diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memungkinkan pustakawan dan arsiparis tetap mampu mempertahankan kinerja meskipun menghadapi tekanan kerja dan gejala burnout.

5. Penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan penggunaan desain penelitian longitudinal atau pengamatan dalam rentang waktu tertentu. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai perkembangan burnout, stres kerja, dan kinerja, serta perubahan hubungan antarvariabel tersebut dari waktu ke waktu.

Melalui penelitian lanjutan yang lebih luas dan mendalam, diharapkan kajian mengenai burnout, stres kerja, dan kinerja pada profesi pustakawan dan arsiparis dapat semakin tumbuh dan memberikan kontribusi yang lebih signifikan kepada pengembangan ilmu perpustakaan dan kearsipan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Rev. ed.). Rineka Cipta.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Fhauzan, R. F., & Ali, H. (2024). *Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja*. Jurnal Pendidikan Siber Nusantara, 2(4), 169–176. <https://doi.org/10.38035/jpsn.v2i4.290>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariyanti, S., & Noviliya, N. (2020). *Pengaruh pemberdayaan kinerja fungsional pustakawan terhadap kualitas perpustakaan (studi kasus Perpustakaan Daerah Kota Kediri)*. Journal of Islamic Education Management (JoIEM), 1(1), 54–68.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi penelitian pendidikan kuantitatif, kualitatif, dan mixed method*. Hidayatul Quran.
- Indrawan, R., & Yaniawati, P. (2014). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan campuran untuk manajemen, pembangunan, dan pendidikan*. Refika Aditama.
- Kerlinger, F. N. (2006). *Asas-asas penelitian behavioral* (3rd ed.). Gadjah Mada University Press.
- Khairinal. (2016). *Menyusun proposal, skripsi, tesis, dan disertasi*. Salim Media Indonesia.
- Kurniawan, R., & Yuniarto, B. (2015). *Analisis regresi: Dasar dan penerapannya dengan R*. Kencana.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). *Maslach Burnout Inventory manual* (3rd ed.). Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2022). *The burnout challenge: Managing people's relationships with their jobs*. Harvard University Press.
- Masturoh, I., & Anggita, N. (2018). *Metodologi penelitian kesehatan*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2007). *Human resource management* (12th ed.). Cengage Learning.
- Maulidah, Q. B., Wibowo, N. M., & Widiastuti, Y. (2022). Pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan dimediasi semangat kerja karyawan pada staf BPBD Kota Surabaya. *Jurnal EMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 7(2), 109–115. <https://doi.org/10.47335/ema.v7i2.282>
- Moleong, L. J. (2016). *Metodologi penelitian kualitatif* (Rev. ed.). Remaja Rosdakarya.
- Morissan. (2017). *Metode penelitian survei*. Kencana.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi penelitian kesehatan*. Rineka Cipta.
- Priyatno, D. (2016). *Belajar alat analisis data dan cara pengolahannya dengan SPSS*. Gava Media.
- Saleh, L. M. (2020). *Manajemen stres kerja*. Deepublish.
- Saputri, R., dkk. (2020). Pengaruh burnout dan work life balance terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 4(1), atau *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Winarno. (2013). *Metodologi penelitian dalam pendidikan jasmani*. UM Press.

