

V. SIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan dari tujuan penelitian ini yang akan menjelaskan bagaimana pengaruh penggunaan *Reliance on Multiple Performance Measure* (RMPM) terhadap *Role conflict* dan *Role Ambiguity*, pengaruh *Role conflict* dan *Role Ambiguity* terhadap *burnout*, dan pengaruh *Reliance on Multiple Performance Measure*, *Role Conflict*, *Role ambiguity*, dan *Burnout* terhadap *Job Performance*. dengan sampel yang digunakan adalah pejabat setingkat kepala ruangan sampai manajer rumah sakit yang ada di wilayah Kota Bandar Lampung dengan jumlah kuesioner sebanyak 232, jumlah kuesioner yang tidak dikembalikan sebanyak 62 buah, yang pengisian jawaban tidak lengkap sebanyak 43 buah, dan data yang diisi lengkap (dapat diolah) sebanyak 127 buah. Selanjutnya data tersebut dianalisis menggunakan *software Partial Least Square* (PLS). maka dari hasil analisis dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa *Reliance on Multiple Performance Measures* (RMPM) berpengaruh positif terhadap *Role Conflict*, *Reliance on Multiple Performance Measures* (RMPM) berpengaruh negatif terhadap *Role Ambiguity*, *Role Conflict* berpengaruh negatif terhadap *Burnout*, *Role Ambiguity* berpengaruh positif terhadap *Burnout*, *Role Conflict* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*, *Role Ambiguity* berpengaruh negatif terhadap *Job Performance*, *Burnout* berpengaruh negatif terhadap *Job Performance*.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan secara umum bahwa dengan peningkatan kinerja RMPM belum tentu dapat mengurangi peran konflik, tetapi

dapat mengurangi peran ambiguity serta mengurangi tingkat emosional, meningkatkan prestasi dan sikap peduli terhadap karier yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan bersangkutan.

5.2. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka penelitian ini mempunyai implikasi secara teoritis dan praktis. Secara teoritis, temuan ini memberikan bukti empiris bahwa *Reliance on Multiple Performance Measures* (RMPM) berpengaruh positif terhadap *Role Conflict*; *Reliance on Multiple Performance Measures* (RMPM) berpengaruh negatif terhadap *Role Ambiguity*; *Role Conflict* berpengaruh positif terhadap *Burnout*; *Role Ambiguity* berpengaruh positif terhadap *Burnout*; *Role Conflict* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*; *Role Ambiguity* berpengaruh negatif terhadap *Job Performance* dan *Burnout* berpengaruh negatif terhadap *Job Performance*. Sedangkan secara praktis, temuan ini dapat dijadikan pertimbangan bagi manajemen untuk memperhatikan dengan baik faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Performance*, karena tidak semua faktor-faktor tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap *Job Performance*.

5.3. Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan sebagai berikut:

1. Sampel penelitian yang digunakan hanya terfokus pada rumah sakit saja, sehingga hasil penelitian ini tidak akan dapat diterapkan pada sektor lain. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan sektor-sektor lain, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi.

2. Variabel-variabel penelitian yang mempengaruhi *Job Performance* hanya terbatas pada *Reliance on Multiple Performance Measures (RMPPM)*, *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, dan *Burnout*, sehingga hasil penelitian juga terbatas pada faktor-faktor tersebut. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *Job Performance*, sehingga hasil penelitiannya lebih komprehensif.

