BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah disampaikan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout* karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t menggunakan IBM SPSS statistics dengan nilai sig. 0,370 > 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap variabel *burnout* karyawan pada signifikansi 5% tidak signifikan pada taraf keyakinan 95%.
2. Resiliensi kerja terhadap *burnout* karyawan juga tidak berpengaruh signifikan hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai sig. 0,090 > 0,05. Sehingga dapat dikatakan tidak berpengaruh signifikan pada taraf keyakinan 95%.
3. Pengaruh variabel kecerdasan emosional dan resiliensi kerja secara bersama-sama terhadap variabel *burnout* karyawan adalah sebesar 8,4%. Hal ini bisa dilihat dari nilai R Square yang besarnya adalah 0,084. Nilai ini menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel kecerdasan emosional dan resliensi kerja terhadap variabel *burnout* karyawan sebesar 8,4%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang lebih relevan dalam memengaruhi burnout, seperti beban kerja, kepuasan kerja,

lingkungan kerja, atau stres kerja, mengingat sebesar 91,6% burnout dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Selain itu, disarankan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar atau objek penelitian yang berbeda agar hasil penelitian lebih general.

2. Berdasarkan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki nilai signifikansi sebesar 0,370 dan resiliensi kerja sebesar 0,090 (keduanya > 0,05), serta kontribusi hanya sebesar 8,4% terhadap burnout karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan dan memiliki pengaruh yang rendah. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih memfokuskan perhatian pada faktor-faktor lain di luar penelitian yang diduga lebih dominan memengaruhi burnout, seperti beban kerja, tekanan kerja, dan lingkungan kerja.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait burnout. Namun, perlu dilakukan pengembangan model penelitian yang lebih komprehensif dengan pendekatan metode yang berbeda untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor penyebab burnout pada karyawan.