

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang dilakukan di PT. Bank Danamon Indonesia wilayah koordinator Solo, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan negatif antara kecerdasan emosional dengan kecenderungan *burnout* pada karyawan. Semakin tinggi kecerdasan emosional, maka semakin rendah kecenderungan *burnout* yang dialami karyawan. Demikian juga sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional, maka semakin tinggi kecenderungan *burnout* yang dialami oleh karyawan.

Hasil temuan yang diperoleh dari pengujian hipotesis adalah skor yang diperoleh dari variabel kecerdasan emosional adalah tinggi, dan skor yang diperoleh dari variabel kecenderungan *burnout* adalah rendah. Hasil lain yang diperoleh adalah sumbangan efektif (SE) untuk korelasi antara kecerdasan

emosional dengan *burnout* sebesar 46,3 %. Berarti sumbangan efektif dari faktor-faktor lain sebesar 53,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa faktor lain yang juga berpengaruh terhadap *burnout*, yaitu faktor *internal* meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, harga diri, dan faktor *eksternal* yaitu tingkat pendidikan, peluang untuk promosi, birokrasi dan aturan, gaya kepemimpinan, dukungan dan kesejahteraan, kondisi kerja, tuntutan pekerjaan, imbalan, pekerjaan yang monoton dan dilakukan berulang-ulang.

### B. Saran – saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah :

#### 1. Bagi Subyek Penelitian

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, skor kecerdasan emosional tergolong tinggi. Kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu karyawan dalam mengatasi permasalahan-permasalahan yang timbul dalam pekerjaan, sehingga tidak mudah terlarut dalam keadaan yang menekan. Berhubung kecerdasan emosional cukup berperan terhadap timbulnya kecenderungan *burnout*, maka diharapkan para karyawan perlu

mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan kecerdasan emosional di tempat kerja dengan cara melatih dan mengembangkan kemampuan dalam berbicara dengan diri sendiri mengenai apa saja yang melibatkan perasaan dan emosi yang dialami, lebih peka membaca isyarat sosial dengan pandai membaca norma perilaku yang diterima dan yang tidak diterima oleh lingkungan kerja, memikirkan langkah alternatif dalam menghadapi konflik, tekanan pekerjaan, maupun tekanan sosial, memahami sudut pandang orang lain dengan membuka pikiran dan meningkatkan ketrampilan komunikasi verbal, mengendalikan emosi secara produktif dengan lebih memfokuskan diri pada tugas-tugas yang sedang dijalani, mengelola hubungan interpersonal dengan mengembangkan sikap empati, memperluas bidang jaringan kerja melalui jaringan elektronik, E-mail, dan melatih kerjasama panca indera (pikiran, mata, hidung, telinga, mulut) agar dapat berfungsi secara efisien. Dengan demikian karyawan tidak mudah mengalami kecenderungan *burnout* jika menghadapi kesulitan dan tantangan dalam pekerjaan.

## 2. Bagi Perusahaan

Dalam pembinaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, diharapkan perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *burnout* seperti kecerdasan emosional. Para karyawan perlu

dibekali dengan ketrampilan kecerdasan emosional, sehingga dengan kesulitan dan tantangan dalam pekerjaannya, mereka tidak cepat putus asa tetapi mampu mengatasinya, sehingga memperkecil kemungkinan terkena *burnout*. Selain itu perusahaan diharapkan lebih mengontrol kemungkinan terjadinya *burnout* antara lain dengan mempunyai lembaga konsultasi untuk memberikan bimbingan-bimbingan kepada karyawan, terutama perlu diperhatikan dalam memberikan pelatihan dan pengembangan ketrampilan kecerdasan emosional melalui training-training yang diberikan, sehingga apabila terjadi *burnout* pada karyawannya, maka akan segera dapat dicegah dan diatasi.

Dalam seleksi karyawan, perlu diperhatikan dan menjadi bahan pertimbangan adanya faktor kecerdasan emosional yang dimiliki oleh para calon karyawan, sehingga dengan berbekal kecerdasan emosional yang cukup tinggi mereka akan lebih ulet dan sabar terhadap kesulitan-kesulitan yang timbul yang berhubungan dengan tugasnya, sehingga para calon karyawan tersebut tidak akan mudah mengalami *burnout*.

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian dengan topik yang sama yaitu tentang hubungan antara kecerdasan emosional dengan kecenderungan *burnout* pada karyawan, diharapkan agar mengikutsertakan

variabel lain yang ikut mempengaruhi *burnout* seperti jenis kelamin, usia, status perkawinan, harga diri, tingkat pendidikan, peluang promosi, birokrasi, gaya kepemimpinan, dukungan, kesejahteraan, kondisi kerja, tuntutan pekerjaan, imbalan, pekerjaan yang monoton dan berulang-ulang dilakukan. Selain itu, diharapkan untuk menggunakan subyek penelitian yang lebih banyak lagi, agar penelitian menjadi lebih baik dan lebih akurat.

