

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan Penelitian

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 (H1) yang telah disajikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa ternyata kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap *burnout*. Artinya tingkat persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang transformasional tidak mempengaruhi tingkat *burnout* karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 (H2) yang telah disajikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa ternyata keadilan distributif karir berpengaruh negatif terhadap *burnout*. Artinya semakin tinggi persepsi karyawan terhadap keadilan distributif karir di organisasi mereka maka *burnout* yang dirasakan karyawan akan semakin rendah
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 (H3) yang telah disajikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa ternyata kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Artinya semakin tinggi persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang transformasional maka akan semakin meningkatkan *work engagement* karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasinya.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis 4 (H4) yang telah disajikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa ternyata keadilan distributif karir berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Artinya semakin tinggi

persepsi karyawan terhadap keadilan dsitributif karir maka akan semakin meningkatkan *work engagement* karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasinya.

5. Berdasarkan hasil uji hipotesis 5 (H5) yang telah disajikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa ternyata *work engagement* berpengaruh negatif terhadap *burnout*. Artinya semakin tinggi *engagement* yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin rendah karyawan mengalami *burnout*
6. Berdasarkan hasil uji hipotesis 6 (H6) yang telah disajikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa ternyata *work engagement* mampu menjadi variabel mediasi yang baik antara pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *burnout*.
7. Berdasarkan hasil uji hipotesis 7 (H7) yang telah disajikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa ternyata *work engagement* mampu menjadi variabel mediasi dan memperkuat pengaruh keadilan dsitributif karir terhadap *burnout*.

B. Saran Penelitian

1. Bagi organisasi

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kondisi *burnout* karyawan yaitu faktor persepsi karyawan terhadap keadilan distributif karir yang diterapkan dalam perusahaan mereka serta faktor tingkat *engagement* karyawan. Diketahui pula faktor persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan

yang transformasional tidak dapat mempengaruhi kondisi *burnout* karyawan. Dari hasil penelitian tersebut diharapkan perusahaan memperhatikan lebih baik lagi pendistribusian hasil organisasi khususnya alokasi karir agar tetap adil dalam persepsi karyawan dan untuk para pemimpin perusahaan agar dapat berupaya membangun motivasi karyawan agar dapat memperkuat kondisi *engagement* karyawan sehingga dapat menekan kondisi *burnout* karyawan.

2. Bagi peneliti

Diperlukan penelitian yang lebih luas mengenai isu dan fenomena *burnout* pada karyawan dengan menambahkan faktor-faktor lain seperti lingkungan fisik atau *workload* (beban kerja).

C. Keterbatasan Penelitian

1. Data penelitian hanya berupa data kuantitatif dalam bentuk angka yang sifatnya kurang realitas sehingga kurang menggambarkan keadaan obyek yang sesungguhnya.