

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan negative signifikan antara persepsi Kepemimpinan Transformasional dengan *Burnout* pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi persepsi Kepemimpinan Transformasional pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta maka semakin rendah *Burnout*. Sebaliknya, semakin rendah persepsi Kepemimpinan Transformasional pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta maka semakin tinggi *Burnout*.

Variabel Persepsi Kepemimpinan Transformasional memiliki Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.365 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional berkontribusi sebesar 36.5% terhadap *Burnout* dan sisanya sebesar 63.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

B. Saran

1. Bagi Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tingkat *burnout* pada karyawan Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta termasuk dalam kategori rendah, maka peneliti menyarankan kepada Kepala Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta untuk dapat mempertahankan kondisi tersebut. Namun, berdasarkan hasil analisis diketahui masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki tingkat burnout sedang sebesar 31.15%. Cara-cara konkrit yang dapat

dilakukan untuk menurunkan *burnout* pada karyawan tersebut adalah dengan menerapkan atau meningkatkan kepemimpinan transformasional yang telah dilakukan oleh pimpinan Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta. Selanjutnya, pimpinan juga dapat meningkatkan hubungan dengan karyawan seperti bersikap lebih peduli terhadap kondisi karyawan. Selain itu, pimpinan juga dapat memberikan contoh konkret pelayanan yang baik didepan seluruh karyawan agar dapat menjadi *row model* bagi karyawan lain.

2. Bagi Karyawan Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negative signifikan antara persepsi kepemimpinan transformasional dengan *burnout*, maka peneliti menyarankan kepada karyawan untuk dapat mengontrol kelelahan kerja dengan cara mempersepsikan perintah dan arahan pimpinan lebih positif. Hal tersebut agar memberikan efek positif pada pikiran dan berpengaruh pada katarsis dari tekanan kerja yang tinggi. Selain itu, pegawai disarankan dapat menjaga hubungan baik dengan rekan kerja maupun atasannya, sehingga sesama pegawai tercipta komunikasi dan interaksi yang baik, yang memungkinkan saling memberikan saran atau nasehat, dan melalui saran yang diberikan tersebut menumbuhkan kesan positif dari rekan kerja maupun atasan.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Berdasarkan permasalahan yang peneliti temukan dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa variable kepemimpinan transformasional hanya berkontribusi sebesar 36.5% terhadap penurunan *burnout* karyawan. Oleh sebab itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variable kepemimpinan transformasional kerja seperti lingkungan pekerjaan, factor kepribadian, beban kerja dan keterlibatan emosional dengan penerima pelayanan, agar hasil penelitian selanjutnya dapat melengkapi hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini.