BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dan pembahasan yang tersaji pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1) Tingkat kecerdasan emosi pada tenaga teknis pendukung kegiatan di Satpol PP Kota Kediri termasuk dalam kategori sedang, dengan persentase 63,3 %.
2) Tingkat komitmen organisasi pada tenaga teknis pendukung kegiatan di Satpol PP Kota Kediri termasuk dalam kategori sedang, dengan persentase 63,3 %.
3) Tingkat *burnout* pada tenaga teknis pendukung kegiatan di Satpol PP Kota Kediri termasuk dalam kategori sedang, dengan persentase 71,5 %.
4) Terdapat hubungan yang signifikan negatif antara kecerdasan emosi dengan *burnout* pada tenaga teknis pendukung kegiatan di Satpol PP Kota Kediri. Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa nilai r_{hitung} sebesar -0,841 dengan r tabel 0,281 dengan nilai signifikannya adalah 0,000 dengan taraf kesalahannya 5%, dimana jika semakin tinggi kecerdasan emosi anggota, maka semakin rendah *burnout* yang dialami, begitupun sebaliknya.
5) Terdapat hubungan signifikan negatif antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada tenaga teknis pendukung kegiatan di Satpol PP Kota Kediri. Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai r_{hitung} -0,723 dengan r_{tabel}0,281 dengan nilai signifikannya 0,000 dan taraf kesalahannya 5%,

dimana semakin tinggi komitmen organisasinya, maka semakin rendah *burnout* yang dialami, begitupun sebaliknya.

6) Terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dan komitmen organisasi dengan *burnout* pada tenaga teknis pendukung kegiatan di Satpol PP Kota Kediri. Berdasarkan hasil analisi, didapatkan nilai koefisien korelasinya adalah 0,841, *sig.Fchange* adalah 0,000 dan nilai *R Square* adalah 0,705. Sumbangan efektifnya adalah 70,5% dan 29,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

B. Saran

1. Bagi Instansi Pemerintah. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi tentang kecerdasan emosi pegawai, komitmen organisasi pegawai serta *burnout* yang dialami oleh pegawai. Dengan begitu, diharapkan instansi dapat melakukan upaya dalam meningkatkan produktivitas kinerja pegawai seperti menambah tenaga kerja apabila dirasa kurang memadai dengan tingkat beban kerja, hingga meminimalisir *gap* atau kesenjangan yang terjadi di dalam organisasi.
2. Bagi Karyawan. Meningkatkan kompetensi dalam diri dengan cara mengolah kecerdasan emosi ketika menghadapi tantangan dalam pekerjaannya, seperti lebih membuka diri untuk mengkomunikasikan masalah-masalah yang muncul dalam organisasi agar tidak berdampak buruk dalam kinerjanya, hingga mampu mengontrol emosi ketika dihadapkan dengan masyarakat banyak.