

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Leader-Member Exchange* (LMX) terhadap *burnout* pada pekerja Generasi Z di Kabupaten Karawang. Berdasarkan hasil analisis menggunakan regresi linear sederhana, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,123 dengan signifikansi sebesar 0,047 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa pengaruh LMX terhadap *burnout* bersifat negatif dan signifikan secara statistik. Hasil ini diperkuat oleh nilai R Square sebesar 0,019, yang berarti kontribusi LMX terhadap *burnout* hanya sebesar 1,9%, sementara 98,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Artinya, meskipun kualitas pertukaran antara atasan dan bawahan (LMX) berperan dalam menurunkan tingkat *burnout*, pengaruh tersebut tergolong lemah dan tidak cukup dominan untuk dijadikan prediktor utama. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* pada pekerja Generasi Z tidak hanya dipengaruhi oleh faktor relasional seperti kualitas pengaruh dengan atasan, tetapi juga sangat mungkin dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja yang tinggi, tekanan produksi, regulasi emosi, kurangnya kontrol terhadap ritme kerja, serta ekspektasi generasi ini terhadap keseimbangan kerja-hidup, fleksibilitas, dan makna dalam pekerjaan.

Dengan demikian, pencegahan *burnout* pada generasi muda perlu dilakukan secara lebih komprehensif melalui pendekatan yang mencakup dukungan organisasi, pengelolaan beban kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang sesuai dengan karakteristik Generasi Z

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada pihak-pihak terkait sebagai berikut:

1. Bagi Pekerja Generasi Z

Buntut memahami pentingnya membangun pengaruh yang baik dengan pemimpin sebagai strategi mengatasi ketiga dimensi *burnout* Maslach. Dalam mengelola *emotional exhaustion*, generasi Z sebaiknya aktif mencari dukungan emosional dari atasan melalui komunikasi yang terbuka. Untuk mencegah *depersonalization*, disarankan untuk membangun interaksi yang bermakna dan personal dengan pemimpin. Guna meningkatkan *personal accomplishment*, generasi Z perlu proaktif meminta feedback konstruktif dan memanfaatkan bimbingan atasan untuk pengembangan diri. Melalui pengaruh yang efektif ini, generasi Z dapat belajar cara mengelola *burnout* secara komprehensif dan meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja..

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, penting disarankan untuk merancang strategi kepemimpinan yang efektif dalam mengurangi kelelahan pekerja dengan

pendekatan yang spesifik terhadap dimensi *burnout* Maslach. Untuk mencegah *emotional exhaustion*, perusahaan sebaiknya melatih pemimpin untuk memberikan dukungan emosional yang tepat waktu kepada bawahan. Dalam mengurangi *depersonalization*, disarankan untuk mengembangkan program yang memperkuat pertukaran pemimpin-bawahan melalui pengaruh yang personal dan bermakna. Untuk meningkatkan *personal accomplishment*, perusahaan perlu menciptakan sistem pengakuan dan pengembangan potensi yang terintegrasi. Strategi komprehensif ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang sehat terutama pada pekerja generasi Z.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan agar peneliti selanjutnya memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian tentang *burnout* dengan fokus yang lebih spesifik pada dimensi Maslach. Peneliti sebaiknya menggunakan temuan ini sebagai dasar untuk studi pertukaran pemimpin-pekerja pada Generasi Z dengan mengeksplorasi bagaimana LMX mempengaruhi *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *personal accomplishment* secara berbeda-beda. Disarankan untuk mengembangkan penelitian lanjutan yang mengidentifikasi mekanisme spesifik bagaimana kualitas pengaruh pemimpin-bawahan dapat menjadi intervensi yang tepat untuk setiap dimensi *burnout*, serta meneliti faktor-faktor moderator atau mediator yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh tersebut pada masing-masing dimensi *burnout* Maslach..