

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat penulis ambil dari analisa dan pembahasan pada bab sebelumnya adalah:

1. Berdasarkan hasil pembahasan diketahui bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil sebesar 0.628 yang termasuk kategori hubungan yang kuat antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Hasil kuesioner juga mendukung bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat bahwa karyawan PT Sri Metriko Utamawidjaja berusaha bekerja sama, dimana hal ini berkaitan dengan salah satu komponen kecerdasan emosional yaitu hubungan sosial.
2. Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan menggunakan rumus regresi sederhana, hasil tersebut membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil yang penulis dapatkan bahwa F tabel lebih besar dari F hitung yang berarti naiknya tingkatan kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pembahasan koefisien determinasi, hasil tersebut menginformasikan bahwa kecerdasan emosional memberikan kontribusi kepada kinerja karyawan pada PT Sri Metriko Utamawidjaja Palembang sebesar 39.4%, sedangkan 60.6% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

5.2 SARAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti akan memberikan saran-saran untuk perusahaan. Adapun saran-saran tersebut adalah:

1. Terdapatnya hubungan yang kuat dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan, penulis memberikan saran sebaiknya sumber daya manusia atau karyawan mengutamakan kualitas kecerdasan emosional selain kecerdasan intelektual yang dimiliki agar terjadi keseimbangan dalam hal pencapaian kinerja yang baik.
2. Berdasarkan hasil regresi sederhana yang membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan sebaiknya lebih mengutamakan kualitas kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan atau dalam perencanaan sumber daya manusia dimana datang melalui tes atau lebih mengutamakan sumber daya manusia yang memiliki keseimbangan antara komponen-komponen kecerdasan emosional yang dimilikinya yang nantinya akan berpengaruh positif terhadap kinerjanya.
3. Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat disarankan bahwa sebaiknya karyawan dapat meningkatkan kecerdasan emosional dalam hal kesadaran sosial, karena dari hasil kuesioner didapatkan bahwa hanya 33% karyawan yang sangat setuju bahwa kepekaan terhadap perasaan orang lain dapat mendukung kelancaran pekerjaan. Dengan adanya keseimbangan antara komponen kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, dapat meningkatkan kecerdasan emosional yang dimiliki sehingga akan memberikan kontribusi yang besar dan meningkatkan kinerja karyawan.