

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah EQ dan AQ memengaruhi kinerja karyawan secara positif. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka diperoleh beberapa simpulan sebagai berikut:

- Para responden penelitian ini memiliki tingkat kinerja yang relatif tinggi ($M = 4,00$; $p < 0,05$), tingkat EQ-nya yang relatif tinggi ($M = 4,06$; $p < 0,05$) dan tingkat AQ yang juga relatif tinggi ($M = 4,13$; $p < 0,05$).
- *Hipotesis 1* didukung: *Emotional quotient* memengaruhi kinerja karyawan secara positif ($\beta_1=0,475$; $p < 0,05$; Lihat Tabel 4.9). Hasil penelitian ini mendukung apa yang dikatakan oleh Maulidia (2007) dan Trihandini (2005) bahwa EQ berpengaruh positif terhadap kinerja, keberadaan EQ yang baik akan membuat seorang karyawan menampilkan kinerja dan hasil kerja yang lebih baik.
- *Hipotesis 2* didukung: *Adversity quotient* memengaruhi kinerja karyawan secara positif ($\beta_1=0,767$; $p < 0,05$; Lihat Tabel 4.9). Hasil penelitian ini mendukung apa yang dikatakan oleh Stolz (2000), Capones (2004), D'souza (2006) dan beberapa studi diprakarsai oleh Peak Learning, Inc (2008) bahwa karyawan yang memiliki AQ yang lebih tinggi, akan memiliki kinerja yang lebih tinggi dan akan mempertahankan kinerjanya dibandingkan karyawan yang memiliki AQ yang lebih rendah yang tidak memanfaatkan potensi mereka secara penuh karena orang-orang dengan AQ yang tinggi menghadapi tantangan dan kesulitan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut. *Pertama*, penelitian ini hanya menggunakan jumlah sampel penelitian cukup sedikit, karena menurut Hair *et al.* (2006) jumlah sampel seharusnya minimal 5-10 kali jumlah indikator variabel yaitu sekitar 880 sampel. Senada dengan Hair, Roscoe dalam Sekaran (2006) juga menyatakan bahwa pada penelitian *multivariate* (termasuk analisis regresi *multivariate*) ukuran sampel harus beberapa kali lebih besar (10 kali) dari jumlah variabel yang akan dianalisis. *Kedua*, pengumpulan data hanya mengandalkan kuesioner yang diisi oleh para responden. Dalam hal ini peneliti hanya mengandalkan jawaban dari kuesioner saja karena peneliti tidak melakukan wawancara dan tidak mengamati secara langsung bagaimana kinerja responden. *Ketiga*, peneliti hanya melakukan penelitian pada satu perusahaan saja yaitu PT Sinarmas Sekuritas Regional Jawa Barat.

5.3 Saran Penelitian

Beberapa hal yang dapat disarankan untuk penelitian mendatang:

- ✓ Jumlah sampel yang digunakan dapat mewakili populasi yaitu minimal 5-10 kali jumlah indikator variabel.
- ✓ Selain menggunakan kuesioner, penelitian mendatang dapat menggunakan wawancara langsung kepada setiap responden untuk setiap butir instrumen pengukuran untuk melengkapi dan memperkuat hasil penelitian.
- ✓ Penelitian mendatang tidak hanya melakukan penelitian di satu perusahaan, tetapi bisa di beberapa perusahaan.

- ✓ Penelitian mendatang dapat memasukkan beberapa konstruk penelitian lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja dan stress kerja (Kitty, 2000). Konstruk penelitian yang berhubungan dengan *emotional quotient* yang dapat digunakan untuk penelitian mendatang seperti motivasi, prestasi belajar, resiliensi, negosiasi, kepemimpinan (Cote & Minner, 2006). Selain itu beberapa konstruk penelitian lain yang berhubungan dengan *adversity quotient* yang dapat digunakan adalah produktivitas, kreativitas, usia, motivasi, pengambilan risiko, stamina, vitalitas, dan kesuksesan suatu perusahaan (Stoltz, 2000: 330).

Beberapa saran bagi perusahaan:

- ✓ Perusahaan dapat memberikan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan usaha untuk meningkatkan EQ karyawan. Pelatihan-pelatihan tersebut dapat dilakukan oleh manajemen perusahaan sendiri ataupun dengan mengirimkan beberapa karyawan untuk mengikuti pelatihan EQ seperti pelatihan mengenai kerja sama tim.
- ✓ Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan pelaksanaan seleksi dan perekrutan misalnya dengan menerapkan suatu corong yang efisien dan dapat diandalkan (Gambar 4.2) yang harus dilalui calon karyawan baru untuk dapat memilih karyawan yang memiliki tingkat *adversity quotient* tinggi.
- ✓ Perusahaan dapat menerapkan rangkaian LEAD (*Listen, Establish, Analyze, Do something*) untuk meningkatkan AQ karyawan.