

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Mengacu pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis uraikan pada bab-bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis menarik beberapa kesimpulan serta saran-saran berdasarkan pembahasan tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sanbe Farma Jl. Hegarmanah Wetan No. 18 Bandung”.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan oleh penulis serta didukung oleh data-data yang diperoleh dari hasil penelitian, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Menurut Goleman, (2001:512) “Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain”. Unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kecerdasan emosional, antara lain yaitu: *Self Awareness, Self Management, Social Awareness, social skill, Motivation*. Dari tabel 4.14 menunjukkan bahwa sebagian besar atau mayoritas karyawan memilih kemampuan kecerdasan emosional karyawan Baik. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang memilih alternatif jawaban Setuju (S) sebanyak 52,33% .
2. Kinerja yang baik harus memenuhi standar yang ada dalam perusahaan, Menurut Hasibuan, (2002: 59) “Unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian

kinerja karyawan antara lain yaitu: Prestasi, Kedisiplinan, Kreatifitas, Bekerjasama, Kecakapan, Tanggung Jawab. Dari tabel 4.27 menunjukkan bahwa sebagian besar atau mayoritas karyawan memilih kemampuan kinerja karyawan Cukup Baik, hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang memilih alternatif jawaban netral (N) sebanyak 37,22% .

3. Kecerdasan emosional berpengaruh sebesar 6,25% terhadap kinerja karyawan di PT. Sanbe Farma Jl. Hegarmanah Wetan No. 18 Bandung, Sedangkan sisanya sebesar 3,75% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

5.2 Saran

Dalam penelitian ini, adapun saran yang dapat disampaikan di PT. Sanbe Farma Jl. Hegarmanah Wetan No. 18 Bandung adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan pihak manajemen perusahaan lebih mempertimbangkan kecerdasan emosional dalam proses penerimaan karyawan dengan cara menambahkan pertanyaan atau tes yang menyangkut keerdasan emosional.
2. Melihat tabel 4.5 ada beberapa karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 13,33% dan sangat tidak setuju sebanyak 3,3%, dari sini bisa di lihat ada karyawan yang tidak atau kurang mempunyai keyakinan tentang dirinya untuk mencapai keberhasilan, maka disarankan untuk pihak perusahaan agar memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kepercayaan dari setiap masing-masing karyawan tersebut dalam pencapaian kesuksesan.

3. Di tabel 4.18 masih ditemukan karyawan yang menjawab tidak setuju terhadap peraturan dalam perusahaan sebanyak 6,67% karyawan dan menjawab netral sebesar 53,33%. Sebaiknya lebih diperhatikan lagi kedisiplinan dalam perusahaan dan sosialisasi pentingnya kedisiplinan tersebut agar karyawan yang ada dalam perusahaan dapat menerima dan mengikuti aturan yang ada dalam perusahaan.
4. Perusahaan perlu membuat tolok ukur kinerja yang lebih jelas, dengan adanya tolok ukur yang jelas diharapkan karyawan terpacu untuk bekerja sungguh-sungguh dengan memperhatikan nilai-nilai yang terdapat dalam kinerja karyawan seperti Prestasi, Kedisiplinan, Kreatifitas, Bekerjasama, Kecakapan dan Tanggung Jawab.
5. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan lain yang mungkin saja terjadi dan dapat mempengaruhi hasil penelitian. Oleh karena itu, agar diperoleh hasil yang layak diperlukan hasil penelitian yang sejenis untuk dapat mendukung penelitian selanjutnya.