

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosi yang dimiliki oleh karyawan Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia Bandung rata-rata berada pada kategori ‘Baik/Tinggi’. Hal ini ditentukan dengan melihat jawaban terbanyak yang dipilih oleh responden
2. Rata-rata kepuasan kerja karyawan di Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia Bandung berada pada kategori ‘Baik/Puas’ dengan pilihan jawaban yang dipilih oleh responden ada pilihan jawaban ‘4’
3. Kinerja karyawan Di Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia Bandung berada pada kategori ‘Baik’. Hal ini ditentukan dengan melihat jawaban terbanyak yang dipilih oleh responden yaitu ‘3’
4. Kecerdasan emosi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Dirgantara Indonesia Bandung sebesar 36.9%

sedangkan sisanya sebesar 63.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5. Secara parsial, kecerdasan emosi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 25% yang berarti bahwa 75% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Sementara untuk kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 4%

## **6.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia Bandung, maka dapat diajukan beberapa saran yang kiranya dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya dalam hal kecerdasan emosi dan kepuasan kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja dapat lebih diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan dapat menyediakan alat penutup telinga dan peralatan lainnya yang dapat menyediakan kenyamanan bagi karyawan ketika bekerja.
2. Upaya untuk memperbaiki kepuasan kerja dilihat dari aspek upah/gaji, dilakukannya peninjauan kembali mengenai upah yang diberikan apakah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada para karyawan atau tidak

Banyak keterbatasan penelitian ini yang dapat menjadi bahan pertimbangan untuk dijadikan sebagai saran dan masukan untuk penelitian selanjutnya, di antaranya :

1. Penggunaan variabel bebas lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja, seperti budaya organisasi, pengetahuan, kecerdasan intelegensi dan lainnya). Demikian juga pemilihan kriteria sampel perlu diperhatikan secermat mungkin. perlu disesuaikan bentuk kuesioner dengan kriteria sampel yang akan mempengaruhi hasil dari penelitian.
2. Dalam penyebaran kuesioner mungkin dapat dilakukan dengan memilih waktu yang tepat, di saat responden tidak sedang dalam tenggat waktu pengiriman barang. Penyempurnaan kuesioner juga dapat dilakukan dengan lebih diperhatikan kembali kata yang digunakan, sehingga item/ Pernyataan dapat dengan mudah dimengerti oleh para responden.