

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di Bank “XXX” Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi Komunikasi yang dimiliki oleh Karyawan di Bank “XXX” rata-termasuk dalam kategori ‘baik/efektif’. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya responden yang memilih alternatif jawaban no. 4. Artinya kompetensi komunikasi sebagian besar karyawan termasuk dalam komunikasi yang efektif.
2. Kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan di Bank “XXX” Bandung rata-rata berada pada kategori ‘Baik/Tinggi’. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya responden yang memilih alternatif jawaban no. 4. Artinya sebagian besar karyawan memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi.
3. Kinerja karyawan Bank “XXX” Bandung berada pada kategori ‘Sangat Baik’. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya responden yang memilih alternatif jawaban no. 4. Artinya sebagian besar karyawan memiliki tingkat kinerja kerja yang sesuai atau bahkan melebihi standar perusahaan.

4. Kompetensi Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank “XXX” yang dapat dilihat dari nilai koefisiennya yaitu sebesar  $-0,269$  pada tingkat signifikansi  $0,05$ .
5. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tapi tidak signifikan yang dapat dilihat dari nilai koefisiennya yaitu sebesar  $0,384$  pada tingkat signifikansi  $0,05$ .
6. Kompetensi Komunikasi dan Kecerdasan emosional berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank “XXX” Bandung sebesar  $18,9\%$  sedangkan sisanya sebesar  $81,1\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## **6.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di Bank “XXX” Bandung, maka dapat diajukan beberapa saran yang kiranya dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya dalam hal kompetensi komunikasi dan kecerdasan emosional karyawan yaitu sebagai berikut:

### **Saran Bagi Praktisi:**

1. Tingkat kompetensi komunikasi karyawan harus senantiasa dijaga dan tingkatkan baik antar satu divisi maupun dengan divisi yang lain sehingga komunikasi antar karyawan bisa lebih efektif lagi. Karena komunikasi penting dalam menjalankan fungsi utama di dalam organisasi, kendali (kontrol, pengawasan), motivasi,

pengungkapan emosional dan informasi sehingga semakin meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

2. Untuk mengembangkan dan mengoptimalkan kecerdasan yang berperan bagi karyawan dalam menciptakan kinerja yang optimal, maka disarankan kepada pihak perusahaan agar memasukkan unsur-unsur kecerdasan emosional dengan mengadakan program pelatihan dan pengembangan sehingga meningkatkan kecerdasan emosional dari para karyawan itu sendiri. Diharapkan dapat memotivasi kondisi psikologi menjadi pribadi karyawan yang matang. Terwujud dalam bentuk kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan sumber daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi koneksi dan pengaruh manusia

#### **Saran Bagi Akademisi:**

1. Penggunaan variabel bebas lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja, seperti kompensasi, motivasi, budaya organisasi, kecerdasan intelegensi dan lainnya.
2. Pemilihan kriteria sampel perlu diperhatikan secermat mungkin, perlu disesuaikan bentuk kuesioner dengan kriteria sampel yang akan mempengaruhi hasil dari penelitian.
3. Dalam penyebaran kuesioner mungkin dapat dilakukan dengan memilih waktu yang tepat, di saat responden tidak sedang dalam waktu jam kerja yang sibuk yaitu pagi hari. Penyempurnaan kuesioner juga dapat dilakukan dengan lebih

diperhatikan kembali kata yang digunakan, sehingga item/pernyataan dapat dengan mudah dimengerti oleh para responden.

4. Penelitian ini dilakukan di jasa perbankan, diharapkan penelitian selanjutnya dapat dilakukan di perusahaan bidang lainnya seperti manufaktur dan jasa lainnya yang telah *go public*.