

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN, DAN SARAN PENELITIAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab 4, beberapa simpulan dapat dipaparkan sebagai berikut ini.

1. *Emotional Quality Management* yang dimiliki karyawan PT. Candratex Sejati sudah cukup baik. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil kuesioner yang telah disebar dan diisi oleh karyawan PT. Candratex Sejati. Menurut Martin (2003) kematangan emosi seseorang dinilai dari empat kategori yaitu sebagai berikut ini.

- a. *Emotional Awareness*

Menyadari akan emosi yang dirasakan. Seperti yang dikatakan Goleman (2000), bahwa tanpa menyadari apa yang kita rasakan kita tidak akan mampu bertindak dan berpikir tepat sesuai situasi yang ada.

- b. *Emotional Acceptance*

Penerimaan diri pada diri sendiri maupun orang lain, dengan menerima diri apa adanya maka saat itulah kematangan emosi seseorang mulai terbentuk.

- c. *Emotional Affection*

Berinteraksi, berkomunikasi, dan berhubungan dengan orang lain, serta membuat persaudaraan dengan orang lain merupakan salah satu cara untuk mematangkan emosi.

d. *Emotional Affirmation*

Penguatan emosi, yang merupakan tahapan terpenting dari proses kematangan emosi dimana seseorang harus sanggup mengambil risiko-risiko emosi seperti risiko dimarahi, dibenci, dikucilkan dan diremehkan.

2. Secara keseluruhan motivasi kerja yang dimiliki karyawan PT. Candratex Sejati sudah cukup baik, akan tetapi masih ada sebagian karyawan yang masih kurang bermotivasi, diantaranya ditunjukkan dengan masih kurangnya produktivitas kerja, kurangnya semangat kerja pada saat lembur, tingkat absen masih cukup tinggi, tingkat *turn-over* karyawan cukup tinggi.
3. Hubungan antara *Emotional Quality Management* dengan motivasi kerja setelah dilakukan analisis dengan rumus koefisien korelasi Rank Spearman menggunakan *software* SPSS 11.5 diperoleh koefisien korelasi sebesar +0.181 yang berarti hubungan antara variabel X atau *Emotional Quality Management* dengan variabel Y atau motivasi kerja adalah cukup rendah (Champion, 1982) dan tanda ”+” menunjukkan bahwa korelasi antara kedua variabel bersifat searah, artinya kenaikan atau penurunan variabel X akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan variabel Y. Pengolahan data menggunakan *software* SPSS 11.5 Rank Spearman menunjukkan tidak ada hubungan antara *Emotional Quality Management* dengan motivasi kerja karyawan, sehingga hipotesis dalam penelitian ini bahwa semakin meningkat *Emotional Quality Management* karyawan, semakin meningkat pula motivasi kerja karyawan, tidak didukung.

5.2. Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, beberapa implikasi dapat dipaparkan sebagai berikut ini.

1. Tingkat kematangan emosi karyawan di PT. Candratex Sejati berbeda-beda, hal ini wajar karena setiap orang mempunyai persepsi yang berbeda terhadap emosi serta mempunyai cara berpikir yang berbeda pula. Kematangan emosi seseorang bukan berdasarkan pada usia seseorang ataupun jenis kelamin, melainkan dapat terbentuk pada saat seseorang sudah mampu untuk merasakan emosi pada diri sendiri dan orang lain. Terbentuknya kematangan emosi seseorang sendiri tidak dapat diperoleh secara instan, melainkan harus melalui proses. Bagi karyawan sendiri berinteraksi dan berkomunikasi dengan sesama karyawan atau dengan atasan merupakan salah satu cara yang baik untuk mematangkan emosi.
2. Kurangnya motivasi karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan karena itu perlu dilakukan usaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan salah satunya dengan mengadakan berbagai program *training* seperti: kecerdasan emosional, *presentation skills*, *interpersonal skills*, *team building*, *motivational building*, *service excellence* serta berbagai pelatihan yang terkait dengan fungsi-fungsi HRD seperti: *change management*, *performance management (balanced scorecard)*, *competency based HR*, *training management*, *compensation and benefit*.

3. Perusahaan sebaiknya terus mengadakan program *training* kecerdasan emosional untuk memperbaiki kondisi motivasi karyawan yang masih kurang dan mempertahankan serta meningkatkan motivasi karyawan yang sudah baik.

5.3. Keterbatasan

Beberapa keterbatasan yang ada pada penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

- Keterbatasan waktu

Penelitian ini dimulai dari bulan September 2006 sampai dengan bulan Desember 2006.

- Keterbatasan responden

Responden adalah karyawan PT. Candratex Sejati pada divisi *Dyeing Finishing* dan divisi Akunting dan Keuangan, dengan jumlah karyawan yang diteliti adalah 40 orang.

- Keterbatasan variabel

Variabel yang digunakan pada penelitian ini ada dua, yaitu *Emotional Quality Management* dan motivasi kerja karyawan.

5.4. Saran

Berdasarkan simpulan, implikasi dan keterbatasan yang telah dibahas sebelumnya, maka beberapa saran yang diharapkan dapat berguna adalah sebagai berikut ini.

1. Waktu yang digunakan untuk penelitian berikutnya sebaiknya lebih lama agar hasil yang diperoleh dapat lebih baik.

2. Responden yang digunakan untuk penelitian berikutnya sebaiknya lebih banyak, dengan jumlah minimum 100 orang dan menambah divisi yang lain.
3. Menggunakan variabel lain yang berhubungan dengan *Emotional Quality Management* dan motivasi kerja karyawan, misalnya kepuasan kerja karyawan.