

**BAB V**  
**SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**  
**UNTUK PENELITIAN SELANJUTNYA**

**5.1. Simpulan**

Penelitian ini merupakan penelitian yang memverifikasi tentang pengaruh kecerdasan emosional (tiap dimensi) terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara dimensi-dimensi kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan dengan respondennya adalah para staff di PT. Dirgantara Indonesia divisi integrasi usaha.

Penelitian yang pernah dilakukan diluar Indonesia di antaranya, penelitian yang dilakukan Dong, Q. dan Howard, T. (2006); Kafetsios, K. dan Loumakou, M. (2007); Hosseinian, S., *et al.*, (2008); Kafetsios, K. dan Zampetakis, L. (2008). Sedangkan penelitian yang pernah dilakukan di Indonesia sendiri, yaitu penelitian yang pernah dilakukan oleh Santosa (2005).

Semua penelitian tersebut hampir memiliki hasil yang sama, yaitu terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja, serta terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk menguji kembali apakah hasil dari penelitian yang telah dilakukan tersebut tetap konsisten, walaupun dengan sampel yang berbeda.

Dari penelitian ini diketahui bahwa tidak semua hipotesis memiliki korelasi positif. Dari 10 hipotesis yang diuji, 5 hipotesis yang terjawab, atau dengan kata lain

dapat dibuktikan kebenarannya, yaitu H1 (Kesadaran diri berhubungan dengan kepuasan kerja), H4 (Empati berhubungan dengan kepuasan kerja), H5 (Keterampilan sosial berhubungan dengan kepuasan kerja), H9 (Empati berpengaruh terhadap kepuasan kerja), dan H10 (Keterampilan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja).

Sementara 5 hipotesis yang tidak terjawab, yaitu: H2 (Pengaturan diri berhubungan dengan kepuasan kerja), H3 (Motivasi berhubungan dengan kepuasan kerja), H6 (Kesadaran diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja), H7 (Pengaturan diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja), dan H8 (Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja).

## **5.2. Implikasi Dan Saran Bagi Perusahaan**

Berdasarkan berbagai penemuan dan kesimpulan yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang kiranya dapat memberikan manfaat bagi para pimpinan perusahaan. Hasil penelitian ini adalah bahwa beberapa dimensi dari kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Beberapa hal yang perlu dilakukan oleh para pemimpin perusahaan dalam mengelola perusahaan untuk mencapai visi dengan kecerdasan emosional:

- 1) Melalui penelitian ini ditemukan bahwa dimensi kesadaran diri karyawan mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, walau tidak berpengaruh secara signifikan. Perusahaan hendaknya perlu memperhatikan kesadaran diri karyawan dengan membangun kepercayaan diri melalui penilaian kinerja atau evaluasi kerja

karyawan yang teratur. Sehingga karyawan dapat menilai diri dan kemampuannya dengan baik, diharapkan dengan kesadaran diri yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya.

- 2) Pada dimensi pengaturan diri, perusahaan hendaknya dapat lebih melihat sumber daya yang dimiliki oleh tiap karyawan melalui hasil evaluasi kerja atau pengamatan atasan karyawan. Dengan pengaturan diri yang baik, karyawan mampu beradaptasi dan melakukan inovasi yang baik bagi perusahaan, serta mengatur dirinya untuk puas dalam mengerjakan pekerjaannya.
- 3) Pada dimensi motivasi, perusahaan hendaknya dapat memotivasi karyawan dengan memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dilakukannya. Hal ini dapat berupa insentif, komisi, bonus, pujian atau bahkan pengakuan prestasi yang dilakukan. Karyawan yang termotivasi dan dihargai akan lebih puas atas pekerjaan yang dilakukan. Perusahaan juga dapat memberikan training yang diperlukan berkenaan dengan pekerjaan yang digeluti karyawan untuk pengembangan kemampuannya. Dengan keterampilan yang baru, karyawan akan lebih bersemangat untuk menerapkannya dalam pekerjaan.
- 4) Pada dimensi empati, perusahaan hendaknya dapat melakukan rolling kerja bagi karyawan, namun sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini dapat membantu karyawan dalam menilai kerja atau posisi yang dilakukan orang lain. Sehingga mereka akan menghargai pekerjaan yang dimilikinya dan yang dikerjakan orang lain, serta mereka akan puas atas pekerjaan yang dikerjakannya.

- 5) Pada dimensi keterampilan sosial, perusahaan hendaknya dapat mengembangkan kemampuan karyawan dalam bekerja dalam kelompok (*team work*). Karyawan dapat belajar berkomunikasi, baik berbicara dalam mengemukakan pendapat, ataupun mendengarkan ide dari teman kerja yang lain. Serta dapat melatih kemampuan pengaruh atau kepemimpinan dalam proyek-proyek pekerjaan. Karyawan yang memiliki keterampilan sosial yang baik dapat puas atas pekerjaan yang ditanganinya.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian Dan Saran Untuk Penelitian Mendatang**

Beberapa keterbatasan penelitian ini beserta saran untuk penelitian selanjutnya dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Penelitian ini masih baru dilakukan, biarpun sudah ada yang melakukan penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja secara global sebelumnya, tetapi yang mengulas tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja per dimensi masih belum banyak. Oleh karena itu, perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan emosional per dimensi terhadap kepuasan kerja.
2. Jumlah responden yang sedikit (N=120), sehingga kurang mewakili populasi yang ada dan *setting* penelitian hanya pada satu perusahaan di daerah Padjadjaran (Bandung). Untuk penelitian selanjutnya, disarankan jumlah sampel lebih

representatif, diperlukan jumlah responden yang lebih besar, misalnya 200 responden.

3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan pengujian terhadap model penelitian melalui analisis model persamaan struktural dengan menggunakan bantuan program aplikasi AMOS (*Analysis of moment structure*).
4. Penelitian ini hanya menggunakan satu daerah penelitian saja. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk lebih memperluas jangkauan wilayah penelitian, misal 2 daerah.
5. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan lain yang mungkin saja terjadi dan dapat mempengaruhi hasil temuan. Oleh karena itu, agar diperoleh hasil yang layak diperlukan hasil penelitian yang sejenis untuk dapat mendukung penelitian selanjutnya.

