

BAB 4

KESIMPULAN AKHIR, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Kecerdasan Emosi karyawan Toko Kopi Teman Lama terkategori Baik. Artinya karyawan Toko Kopi Teman Lama mampu mengenali perasaan diri sendiri, mampu mengendalikan diri, memberikan motivasi untuk dirinya sendiri, berempati dan memiliki keterampilan sosial yang baik. Dan ditemukan juga bahwa banyak factor yang mempengaruhi tingkat kecerdasan emosional seseorang, salah satunya adalah umur dan jenis kelamin. Karena semakin bertambahnya umur semakin matangnya emosi seseorang, sedangkan berdasarkan gender, karena laki – laki disebutkan memiliki stabilitas emosional yang lebih baik.
2. Kinerja karyawan Toko Kopi Teman Lama terkategori Sangat Baik. Artinya karyawan Toko Kopi Teman Lama mampu menjaga kualitas, kuantitas, menggunakan waktu kerja dengan baik, dan mampu bekerja sama dengan orang lain.

3. Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Kopi Teman Lama dengan pengaruh sebesar 66,6%.

4.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Implikasi Teoritis

Kecerdasan emosional karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerjanya. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik tentunya kinerjanya akan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang kecerdasan emosionalnya rendah. Sehingga diharapkan setiap individunya menyadari bahwa kecerdasan emosional sangatlah penting, dan dapat dikembangkan dengan baik dengan berbagai cara sehingga memberikan banyak dampak positif terhadap kinerjanya.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan kepada para pimpinan atau atasan sebuah perusahaan atau organisasi. Dalam hal memilih calon karyawan, perlu memperhatikan aspek kecerdasan emosionalnya, karena kecerdasan emosional sekarang ini penting untuk mengetahui sejauh mana seseorang bisa mengelola dirinya sendiri, sehingga tidak akan mengganggu pekerjaannya dan kinerjanya pun akan baik. Lalu, pentingnya mengadakan penilaian kinerja karyawan secara berkala untuk mengukur sejauh mana karyawan tersebut telah berkembang.

4.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, penulis memberikan beberapa saran, antara lain :

1. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kecerdasan emosional adalah dengan mengenali emosi – emosi yang timbul dan memahaminya dengan baik. Upaya ini dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dimana sesuai penelitian ini adanya pengaruh yang diberikan kecerdasan emosional terhadap kinerja.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlunya evaluasi berkala dalam hal Kerjasama antar sesama pegawai dan Kualitas kinerja, agar kedepannya karyawan tahu sejauh mana kinerjanya selama ini, dan hal apa yang perlu ditingkatkan.
3. Karena seleksi karyawan hanya dilakukan oleh pemilik, sebaiknya diberlakukan masa uji kerja 2- 3 hari untuk melihat karyawan baru mampu beradaptasi atau tidak di lingkungan pekerjaanya dan sesamanya.
4. Penambahan syarat – syarat *recruitment* untuk seleksi masuk pegawai, didalamnya termasuk kriteria yang berhubungan dengan Kecerdasan Emosional.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, D. M. (2019). *Emotional Quality Management; Refleksi, Revisi dan Revitalisasi Hidup Melalui Kekuatan Emosi*. Jakarta: HR Excellency.
- Anthony, D. M. (2019). *Emotional Quality Management; Refleksi, Revisi, dan Revitalisasi Hidup Melalui Kekuatan Emosi*. Jakarta: HR Excellency.
- Anthony, D. M. (2019). *Emotional Quality Management; Refleksi, Revisi, dan Revitalisasi Hidup Melalui Kekuatan Emosi*. Jakarta: HR Excellency.
- Antonio, M. D. (2019). *Emotional Quality Management, Refleksi, Revisi dan Revitalisasi Hidup Melalui Kekuatan Emosi*. Jakarta: HR Excellency.
- Cornick, M., & Tiffin. (2003). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- D.R, T. ..., & K.J, J. (2015). A comparison of core competencies of women and men leaders in the manufacturing industry. *The Coastal Business Journal, Vol 14 No. 1, 14*, 13-25.
- Dio, A. M. (2019). *Emotional Quality Management; Refleksi, Revisi, dan Revitalisasi Hidup Melalui Kekuatan Emosi*. Jakarta: HR Excellency.
- Fauzi. (2009). *Metode Kuantitatif*. Jakarta: Erlangga.
- Fauzi. (2009). *Metode Kuantitatif*. Erlangga.
- Febbiyani, F. N., & Adelya, B. (2017). Kematangan Emosi Remaja Dalam Pengentasan Masalah. *Jurnal Penelitian Guru Indonesia Vol 2 No 2*, 32.
- Futwangler, D. (2002). *Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: Andi.
- Goleman, D. (2001). *Working with Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Goleman, D. (2001). *Working with Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Goleman, D. (2005). *Working With EMotional Intelligence*. In A. T. W. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2005). *Working with Emotional Intelligence*. In A. T. W. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2009). *Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosional, Mengapa EI Lebih Penting dari IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2009). *Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosional, Mengapa EI Lebih Penting dari IQ*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, H. T. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*. Jogjakarta: BPFE.
- Hanggraeni, D. (2014). *Manajemen Risiko Perusahaan Terintegrasi (ENterprise Risk Management) dan Good Corporate Governance: Pengujian Pentingnya Penerapan Enterorise Risk Management terhadap Peningkatan Praktik GCG dan Kinerja Perusahaan*.
- Hartati, N. (2004). *Islam dan Psikologi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Hasnat, N. (1994). *Apakah Perempuan Lebih Depresif dari Laki - Laki?* Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- I, G. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Jead Greaves & Bradberry, T. (2007). *Menerapkan EQ di Tempat Kerja dan Ruang Keluarga*. Yogyakarta: Think Jogjakarta.

- Kozlowski, S., & Klein, K. (2000). *A multilevel approach to theory and research in organizations contextual, temporal, and emergent processes*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Kuncoro. (2009). *Metode RIset untuk Bisni dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis tesis*. Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro. (2009). *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi bagaimana meneliti dan menulis tesis*. Jakarta: Erlangga.
- Lissa,F Barret (2017). *How Emotions are made The Secret Life of the Brain*
- M, J, Ivancevich; R, Konopaske; M, T, Matteson. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi* . In Y. D. Jakarta: Erlangga.
- M.Dalyono. (2009). In *Psikologi Pendidikan* (p. 183). Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A., & Prabu, A. (2013). *Evaluasi Kinerja SDM cetakan keenam*. Bandung: Refika Aditama.
- Marwansyah. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Mastrangelo, A., Eddy, E., & Lorenzet, S. (2014). The relationship between enduring leadership and organizational performance. *Leadership and Organization Development Journal, Vol 35 No.7*, 590 - 604.
- Mathis, R., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- P, B., & J.Purcell. (2011). *Strategy and Human Resource Management*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Pace, R., & Faules, D. F. (2005). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pio, A. (2015). *Kepemimpinan Spiritual: Dimensi - Dimensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kepel Press.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Riniwati, H. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja*. Malang: UB Press.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: Aditama.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi PT Indeks*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Rose, M. J. (2002). In *Cara Belajar Cepat abad XXI* (p. 58). Bandung: Nuansa.
- S, Y. (2009). *Kematangan Emosi*. Retrieved from http://careercenter.fapsi.umm.ac.id/career%20center_files/Pages1397.htm
- S.Snell, G.W.Bohlander, & S.Morris. (2015). *Managing Human Resource*. Nelson Education.

- Setyaningrum, R., Hamidah, N. U., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT.Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.36 No.1*, 211.
- Spillane, J. J. (2006). *Managing Quality Customer Service* . Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi*. Cet V. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, S. (2008). *Metodologi Penelitian* . Jakarta : RajaGrafindo Persada .
- Ulfa, M., & Ridwan, M. (2015). Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Human Resources Scorecard Di BMT Logam Mulia. *Jurnal Ekonomi Syariah Vol 3, No.2 Desember 2015*, 313.

- Umi, N. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.
- Yusuf, M. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: PT.Fajar Interpratama Irata.
- Yusuf, S. (2009). In *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja* (p. 114). Bandung: Rosda Karya.