

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Setelah melalui pengumpulan data dan pengolahan data, mengenai Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja dan Motivasi Kerja pada CV Dialogue Putra Prima Bandung, maka kesimpulan yang didapatkan terkait dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan adalah :

1. Tingkat Kecerdasan Emosional di CV Dialogue Putra Prima

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa tingkat kecerdasan emosional pegawai di CV Dialogue Putra Prima tergolong tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari total rata-rata penilaian pada kelima dimensi kecerdasan emosional yaitu mengenali emosi diri yang masuk ke dalam kategori tinggi (73%) , mengelola emosi yang masuk ke dalam kategori tinggi (77%) , memotivasi diri yang masuk ke dalam kategori tinggi (75%) , empati yang masuk ke dalam kategori tinggi (74%) , dan membina hubungan yang masuk ke dalam kategori tinggi (74%) maka total rata-rata penilaian pada variabel kecerdasan emosional adalah sebesar 75% yang masuk ke dalam kategori tinggi . Karena tingkat kecerdasan emosional berada pada kategori tinggi maka penulis membuat kesimpulan bahwa pekerja CV Dialogue Putra Prima mampu mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, empati, dan membina hubungan dengan baik.

2. Tingkat Stres di CV Dialogue Putra Prima

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa tingkat stres pekerja di CV Dialogue Putra Prima adalah sedang. Hal tersebut dapat dilihat dari total rata-rata penilaian pada ketika dimensi stres yaitu gejala psikologis yang masuk ke dalam kategori tinggi (53%) , gejala fisiologis yang masuk ke dalam kategori tinggi (49%) , dan gejala perilaku yang masuk ke dalam kategori tinggi (52%) maka total rata-rata penilaian pada variabel stres adalah sebesar 52% yang masuk ke dalam kategori sedang. Karena tingkat stres berada pada kategori sedang maka penulis membuat kesimpulan bahwa pekerja CV Dialogue Putra Prima tidak terlalu merasa terbebani dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Hal ini bisa terjadi karena beban pekerjaan yang diberikan tidak terlalu berat dan selain itu dalam proses penyelesaian tugas para pekerja di dukung dengan kondisi lingkungan nyaman, bersih, serta kerabat kerja yang mendukung proses penyelesaian pekerjaan sehingga pekerja tidak terlalu merasa terbebani dengan tuntutan pekerjaan yang ada.

3. Tingkat Motivasi Kerja di CV Dialogue Putra Prima

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja pekerja di CV Dialogue Putra Prima adalah tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari total rata-rata penilaian pada ketiga dimensi motivasi yaitu expectancy yang masuk ke dalam kategori tinggi (0,8), instrumentality yang masuk ke dalam kategori tinggi (0,7) , dan valence yang masuk ke dalam kategori tinggi (0,34), maka total rata-rata penilaian pada variabel motivasi adalah sebesar 0,20 . Karena

tingkat motivasi berada pada kategori tinggi maka penulis membuat kesimpulan bahwa pekerja CV Dialogue Putra Prima memiliki dorongan yang kuat untuk memotivasi diri mereka agar bisa menjalankan semua tugas dan memiliki keyakinan bahwa mereka bisa menyelesaikan semua tugas yang diberikan.

4. Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Stres di CV Dialogue Putra Prima

Berdasarkan hasil penelitian analisis statistik pada korelasi kecerdasan emosional dengan stres menunjukkan pada hubungan korelasi yang sangat lemah yaitu 0,001 dan hubungan signifikan yaitu 0,000. Jika dilihat dari hasil hitungan maka hubungan kedua variabel adalah sangat lemah dan memiliki hubungan yang positif, maka jika kecerdasan emosional seseorang tinggi maka tingkat stres yang dimiliki adalah tinggi, dan berlaku sebaliknya jika tingkat kecerdasan emosional seseorang rendah maka tingkat stres yang dimilikinya pun rendah. Hal ini bisa terjadi karena terdapat faktor variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini yang bisa mempengaruhi tingkat stres seseorang sehingga tingkat stres yang dimiliki tetap tinggi walaupun tingkat kecerdasan emosional orang tersebut adalah tinggi.

5. Hubungan antara Stres dengan Motivasi Kerja di CV Dialogue Putra Prima

Berdasarkan hasil penelitian analisis statistik pada korelasi stres dengan motivasi menunjukkan pada hubungan korelasi yang sangat lemah yaitu 0,092 dan hubungan yang tidak signifikan yaitu 0,528. Jika dilihat dari hasil hitungan maka hubungan kedua variabel adalah sangat lemah dan memiliki hubungan yang positif. Tetapi di dalam hal ini tidak bisa dijelaskan secara pasti hubungan antara stres dengan

motivasi kerja, artinya belum tentu tingkat stres mempengaruhi motivasi kerja karena tidak ada signifikannya hubungan kedua variabel. Hal ini bisa terjadi karena terkadang jika stres yang dimiliki seseorang terlalu rendah maka dia cenderung tidak memiliki motivasi atau dorongan untuk melakukan sesuatu hal yang lebih, sebaliknya juga jika tingkat stres seseorang tinggi, maka dia akan cenderung menjadi malas dan tidak termotivasi.

6. Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Motivasi Kerja di CV Dialogue Putra Prima

Berdasarkan hasil penelitian analisis statistik pada korelasi kecerdasan emosional dengan motivasi menunjukkan pada hubungan korelasi yang lemah yaitu 0,241 dan hubungan yang tidak signifikan yaitu 0,208. Walaupun lemah tetapi kedua variabel tetap memiliki hubungan dan memiliki hubungan yang positif, tetapi di dalam hal ini tidak bisa dijelaskan secara pasti hubungan kecerdasan emosional dengan motivasi, artinya belum tentu tingkat kecerdasan emosional mempengaruhi motivasi karena tidak ada signifikannya kedua variabel.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, berikut adalah saran yang akan menjadi masukan bagi CV Dialogue Putra Prima Bandung :

1. Saran untuk perusahaan :

Jika dilihat dari hasil ketiga tanggapan responden, dilihat pada tanggapan responden variabel stres berada pada kategori sedang(52%) yang cenderung masuk ke dalam kategori rendah (51,99%) maka dari itu perusahaan perlu melakukan *job enrichment* dimana tugas dan tanggung jawab yang diberikan lebih besar pada karyawan dan menambah pekerjaan dalam hal kualitas, atau kompleksitasnya. Misalnya dengan menambah variasi pekerjaan, varian *product* dalam perusahaan, adanya desain ulang untuk target perusahaan, dan mungkin menambah target dan mencoba masuk ke dalam tagret pasar lain yang baru.

2. Saran untuk pekerja :

Saat perusahaan melakukan *job enrichment* maka karyawan harus siap untuk bekerja lebih dari yang biasa di kerjakan, diperlukan pelatihan dan wawasan yang lebih luas sehingga saat perusahaan melakukan perluasan pekerjaan dan tanggung jawab, karyawan mudah menyesuaikan diri dan melaksanakan pekerjaan baru tersebut dengan benar.

3. Saran untuk peneliti selanjutnya :

Diharapkan di masa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya dan dilakukan penelitian lebih lanjut tentang

adanya hubungan antara usia dengan kecerdasan emosional, adanya hubungan stres dengan masa kerja, serta adanya hubungan motivasi dengan masa kerja.

Daftar Pustaka

- B. Uno, H. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Casmini. (2007). *Emosional Parenting: Dasar-Dasar Pengasuhan Kecerdasan Emosi Anak*. Yogyakarta: Pilar Mediaciti.
- Dr.AA Anwar Prabu Mangkunegara, M. (2008). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Goleman, D. (2000). *Emosional Intelegence : Mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2000). *Emotional Intelligence : Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2005). *Kecerdasan Emosi : Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi Jilid 2*. Jakarta: PT Prehallindo.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia , Edisi I , Cetakan Ketiga Belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfa Beta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.
- Waluyo, M. (2013). *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademia Permata.