

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Setelah melalui pengumpulan dan pengolahan data, maka peneliti menyimpulkan beberapa hal mengenai tujuan penelitian terkait kecerdasan emosional, stres, dan motivasi kerja pegawai di PT. X, Bandung, penulis membuat kesimpulan terkait tujuan penelitian yang telah ditetapkan sebagai berikut :

1. Tingkat kecerdasan emosional pegawai di PT. X.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, tingkat kecerdasan emosional di PT. X, termasuk pada kategori tinggi. Hal tersebut dapat dilihat melalui tabel tanggapan seluruh responden mengenai kecerdasan emosional yang menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional total dari skor maksimum responden memiliki tingkat penilaian tinggi sebesar 68 persen. Peneliti membuat kesimpulan bahwa pihak PT. X memiliki pegawai dengan kecerdasan emosional yang tinggi secara keseluruhan.

2. Tingkat stres pegawai di PT. X.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, tingkat stres di PT. X, cenderung tinggi. Hal tersebut dapat dilihat melalui tabel tanggapan seluruh responden mengenai stres yang menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional total dari skor maksimum memiliki tingkat penilaian tinggi sebesar 69 persen. Peneliti membuat kesimpulan bahwa pihak PT. X memiliki pegawai dengan stres yang tinggi secara keseluruhan.

3. Tingkat motivasi pegawai di PT. X

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, tingkat motivasi di PT. X, adalah rendah. Hal tersebut dapat dilihat melalui tabel tanggapan seluruh responden mengenai motivasi yang menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional total dari skor maksimum memilih tingkat penilaian rendah sebesar 48 persen. Peneliti membuat kesimpulan bahwa pihak PT. X memiliki pegawai dengan kecerdasan emosional yang sangat tinggi secara keseluruhan.

4. Hubungan antara kecerdasan emosional dan tingkat stres pegawai PT. X.

Hasil perhitungan nilai korelasi antara kecerdasan emosional dengan stres kerja adalah 0.39 dan hasil perhitungan uji signifikansi adalah $0.003 < 0.05$. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa di dalam penelitian ini kecerdasan emosional memiliki hubungan yang lemah dan signifikan dengan stres kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional pegawai dapat mempengaruhi tingkat stress secara positif, dimana jika kecerdasan emosional cenderung tinggi, maka tingkat stres juga cenderung tinggi. Hal ini merupakan suatu anomali karena berdasarkan teori yang ada, hubungan antar dua variabel ini adalah negatif di mana semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang, maka tingkat stresnya dapat semakin menurun. Jika dilihat kembali pada tabel tanggapan responden variabel kecerdasan emosional, dimensi yang paling tinggi persentasenya adalah mengenai empati dan membina hubungan. Dengan demikian, seorang *sales* PT. X yang hendak memberikan penawaran kepada konsumen, terlihat lebih mengutamakan untuk mempertahankan hubungan baik dengan calon konsumennya. Tentunya apabila terdapat penolakan dari calon konsumen tersebut, maka cenderung seorang *sales* tidak ingin membuat calon konsumennya merasa terganggu dengan terus memberikan penawaran secara intensif. Sedangkan yang persentasenya cenderung sedang yaitu mengelola emosi. Hal ini lah yang menjadi kemungkinan tingginya stres karena memiliki kecenderungan untuk kesulitan mengelola emosinya sehingga terjadi dilema untuk melakukan hal yang sebaiknya dilakukan antara membina hubungan baik dengan konsumen namun target dari perusahaan juga harus terpenuhi. Adapula hal yang menjadi pertimbangan dari peneliti adalah jumlah responden yang terbatas sehingga hasilnya kurang optimal. Hubungan yang lemah menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional dan tingkat stres pegawai mungkin dapat disebabkan karena faktor internal seperti latar belakang ekonomi, keluarga, masa kerja, dan usia.

5. Hubungan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja pegawai PT. X.

Hasil perhitungan nilai korelasi antara kecerdasan emosional dengan motivasi kerja adalah 0.014 dan hasil perhitungan uji signifikansi adalah $0.729 < 0.05$. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa di dalam penelitian ini kecerdasan emosional memiliki hubungan yang sangat lemah dan tidak signifikan dengan motivasi kerja, artinya pada kasus karyawan *sales* PT. X tidak ada hubungan antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja. Dalam teori yang sudah dibahas pada bab sebelumnya dijelaskan bahwa dalam kecerdasan emosional terdapat dimensi motivasi. Hal ini menunjukkan seharusnya terdapat hubungan antara kedua variabel ini, akan tetapi pada karyawan PT. X mungkin memiliki ciri khas tersendiri yang membuat hasil dari hubungan antar kedua variabel ini tidaklah pasti.

Hal ini membuktikan bahwa jika kecerdasan emosional seseorang tinggi belum tentu berpengaruh terhadap tingginya motivasi seseorang. Hal ini disebabkan karena motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Jadi ada beberapa faktor eksternal yang juga ikut memengaruhi misalnya lingkungan kerja, faktor pergaulan, lingkungan keluarga, dan yang lainnya.

6. Hubungan antara stres dan motivasi kerja pegawai PT. X.

Hasil perhitungan nilai korelasi antara stres kerja dengan motivasi kerja adalah 0.049 dan hasil perhitungan uji signifikansi adalah $0.900 < 0.05$. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa di dalam penelitian ini stres kerja memiliki hubungan yang lemah dan tidak signifikan dengan motivasi kerja.

Lemahnya hubungan dikarenakan tingkat stres yang tinggi tidak menentukan tingkat motivasi seseorang berarti tinggi pula. Hubungan stres dan motivasi mungkin seharusnya menggunakan uji statistik yang lainnya. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi tingkat stres seseorang tidak menunjukkan bahwa tingkat motivasi seseorang juga tinggi dan berlaku sebaliknya jika tingkat stres rendah, maka motivasi seseorang menjadi rendah. Namun tingkat stres yang cukup mungkin dapat memengaruhi motivasi seseorang menjadi lebih tinggi atau rendah. Dalam kasus karyawan *sales* di PT. X, kedua variabel ini tidak menunjukkan adanya hubungan yang pasti.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, ada beberapa hal yang akan menjadi saran dan masukan yaitu sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Terkait tingkat dimensi kecerdasan emosional yaitu mengelola emosi yang masih pada level sedang, perusahaan sebaiknya memberikan serangkaian pelatihan dan seminar terkait hal tersebut. Lalu, melihat tingkat stres karyawan yang tinggi perusahaan diharapkan dapat lebih mengkaji kembali tuntutan serta sanksi yang ditentukan. Selain itu, perusahaan juga perlu mengkaji dan menimbang kembali apa yang seharusnya menjadi imbalan bagi para pegawai karena jika dilihat dari tabel tanggapan responden pada variabel motivasi, persentase paling sedikit adalah pada dimensi *instrumentality*. Jika semua sudah dibenahi lebih lanjut, maka

permasalahan terkait tingginya *turnover* pegawai yang salah satu penyebabnya adalah perihal tuntutan kerja akan dapat terselesaikan.

2. Bagi pegawai

Melihat angka tingkat kecerdasan emosional yang tinggi, diharapkan para pegawai untuk mempertahankan hal ini kecuali terdapat dimensi mengelola emosi yang masih ada pada level sedang agar dapat ditingkatkan dengan berbagai cara seperti melakukan meditasi dan berolahraga secara rutin untuk meningkatkan hormon endorfin yang memicu kebahagiaan. Hal ini juga dapat dilakukan untuk mengatasi tingkat stres karyawan *sales* yang tinggi pada PT. X. Terkait dengan tingkat motivasi yang tinggi, karyawan perlu mempertahankan hal ini sehingga kinerja tetap baik. Akan tetapi, pada dimensi *instrumentality* yang masih dalam tingkat persentase sedang karyawan *sales* di PT. X sebaiknya dapat mengemukakan imbalan yang memang diharapkan sehingga perusahaan juga dapat dengan mudah mempertimbangkan apa yang seharusnya menjadi hak dari karyawannya.

3. Bagi peneliti

Mengingat waktu penelitian yang terhitung singkat, peneliti tidak dapat melakukan penelitian ini secara lebih mendalam padahal sebenarnya penelitian ini bisa lebih diperdalam. Terkait hubungan antara kecerdasan emosional dan stres kerja yang positif, sebenarnya mungkin juga dapat disebabkan juga oleh masa kerja dan usia setiap pegawai yang berbeda – beda yang perlu dilakukan penelitian lebih lagi namun belum dilakukan oleh peneliti. Tidak signifikannya hubungan antara

kecerdasan emosional dan motivasi kerja serta hubungan antara stres dan motivasi kerja mungkin perlu dilakukan uji statistik lainnya atau tidak linear sehingga diperoleh hasil yang optimal. Selain itu, peneliti menyadari akan diperlukannya sampel yang lebih banyak untuk hasil yang lebih akurat. Sebaiknya peneliti melakukan penjadwalan untuk masa penelitian berlangsung sehingga lebih terstruktur dan terencana. Hal ini dilakukan untuk dapat melakukan penelitian lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Casmini. (2007). *Emosional Parenting: Dasar-Dasar Pengasuhan Kecerdasan Emosi Anak*. Yogyakarta: Pilar Mediaciti.
- Goleman, Daniel. (2000). *Emotional Intelligence: Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. (2006). *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Bandung: PT Gramedia Pustaka.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Judge, R. S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, D. A. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rani Setyaningrum, H. N. (2016). **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA**. *Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur*, 213 - 214.
- Robbins. (1996). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: PT Prenhallindo.

- Rode, J. (2017). A time-lagged study of emotional intelligence and salary. *Journal of Vocational Behavior*, 77-89.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Taylor, S. (1991). Health Psychology 2nd Edition. Dalam *Health Psychology 2nd Edition*. Los Angeles: University of California: McGraw-Hill, Inc.
- Uno, H. B. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vroom, V. H. (2007). Work and Motivation. Dalam M. S. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Waluyo, M. (2013). *Psikologi Industry*. Jakarta: Akademia Permata.