

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Setelah melakukan pengumpulan data dan pengolahan data mengenai hubungan kecerdasan emosional, stres, dan motivasi kerja karyawan di PT GPP, penulis membuat kesimpulan terkait tujuan penelitian yang telah ditetapkan sebagai berikut:

1. Tingkat kecerdasan emosional karyawan PT GPP.

Berdasarkan hasil penelitian, hasil perhitungan pada dimensi mengenali emosi diri tergolong “tinggi” dengan persentase 80%, pada dimensi mengelola emosi tergolong “tinggi” dengan persentase 74%, pada dimensi memotivasi diri tergolong “tinggi” dengan persentase 79%, pada dimensi aspek empati tergolong “tinggi” dengan persentase 74%, dan pada dimensi membina hubungan tergolong “tinggi” dengan persentase 80%.

Penulis membuat kesimpulan bahwa tingkat kecerdasan emosional dari mayoritas karyawan di PT GPP adalah “tinggi”. Hal tersebut dapat dilihat melalui skor akhir penilaian tingkat kecerdasan emosional sebesar 2406 dengan persentase sebesar 77%. Kecerdasan emosional karyawan PT GPP tinggi karena para karyawan mampu mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, empati, dan mampu membina hubungan.

2. Tingkat stres karyawan PT GPP

Berdasarkan hasil penelitian, penulis hasil perhitungan terhadap dimensi gejala psikologis tergolong “sedang” dengan persentase 52%, pada dimensi gejala fisiologis tergolong “rendah” dengan persentase 46%, dan pada dimensi gejala perilaku tergolong “sedang” dengan persentase 52%.

Penulis membuat kesimpulan bahwa tingkat stres kerja dari mayoritas karyawan di PT GPP adalah “sedang”. Hal tersebut dapat dilihat melalui skor akhir penilaian tingkat stres sebesar 1711 dengan persentase sebesar 51%. Tingkat stres yang dihasilkan karyawan PT GPP sedang, karena setiap pekerjaan tentu memiliki tuntutan pekerjaan yang tidak terlalu berat, setiap karyawan memiliki tenggat waktu tugas yang berbeda-beda, lingkungan kerja PT GPP yang nyaman dan bersih, dan karyawan PT GPP bekerja dengan saling membantu antara divisi sehingga tingkat stres yang dihasilkan bukan berada pada tingkat tinggi.

3. Tingkat motivasi kerja karyawan PT GPP

Berdasarkan hasil penelitian, penulis hasil perhitungan pada dimensi expectancy tergolong “tinggi” dengan hasil akhir 0,74, pada dimensi instrumentality tergolong “tinggi” dengan hasil akhir 0,63, dan pada dimensi valence tergolong “sedang” dengan hasil akhir 0,15.

Penulis membuat kesimpulan bahwa tingkat motivasi dari mayoritas karyawan di PT GPP adalah “sedang” dengan skor akhir penilaian sebesar 0,07. Tingkat motivasi kerja karyawan PT GPP tergolong sedang, karena

karyawan memiliki keyakinan yang tinggi terhadap aspek instrumentality bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, namun karyawan PT GPP menilai bahwa imbalan yang diterima tidak terlalu bermakna atau tidak terlalu bernilai.

4. Hubungan kecerdasan emosional dengan stres karyawan di PT GPP

Hasil perhitungan nilai korelasi antara kecerdasan emosional dengan stress terdapat hubungan negatif yang lemah dan signifikan. Hubungan yang negatif artinya, bila tingkat kecerdasan emosional seseorang tinggi, maka tingkat stres yang dihasilkan akan rendah.

Terlihat dari tingkat kecerdasan emosional karyawan PT GPP yang “tinggi” dan tingkat stres karyawan yang “sedang”. Tingkat stres yang dihasilkan karyawan berada pada tingkat “sedang” bisa jadi karena ada faktor variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini, misalnya tuntutan pekerjaan sehingga ada tekanan untuk karyawannya. Kemudian karyawan dapat mengatasi tekanan yang diberikan atasan karena karyawan PT GPP memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi.

5. Hubungan stres dengan motivasi karyawan di PT GPP

Hasil perhitungan nilai korelasi antara stres dengan motivasi kerja karyawan menunjukkan terdapat hubungan negatif yang lemah dan tidak signifikan. Artinya dalam penelitian di perusahaan ini, tidak ada hubungan antara stres dengan motivasi karyawan di PT GPP. Hubungan yang negatif artinya, bila

tingkat stres seseorang tinggi, maka tingkat motivasi kerja yang dihasilkan akan rendah. Begitu juga sebaliknya, bila tingkat stres seseorang rendah maka tingkat motivasi kerja yang dihasilkan akan tinggi.

Terlihat dari tingkat stres karyawan PT GPP yang “sedang” dan tingkat motivasi kerja karyawan yang “sedang” pula. Tingkat stres yang dihasilkan karyawan berada pada tingkat sedang karena bisa jadi ada faktor variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini, misalnya tuntutan pekerjaan sehingga ada tekanan untuk karyawannya.

Karyawan PT GPP memiliki tingkat motivasi yang sedang, khususnya pada aspek valence yang berada pada tingkat “sedang”. Sedangkan untuk aspek expectancy berada pada tingkat “tinggi” dan aspek instrumentality berada pada tingkat “tinggi”.

Penulis menyimpulkan bahwa aspek valence yang “sedang” pada karyawan PT GPP membuat tingkat motivasi karyawan berada pada tingkat “sedang”.

Keyakinan karyawan PT GPP untuk mendapatkan imbalan berada pada tingkat yang tinggi, namun imbalan yang diterima tidak terlalu berarti bagi karyawan PT GPP.

6. Hubungan kecerdasan emosional dengan motivasi kerja karyawan di PT GPP

Hasil perhitungan nilai korelasi antara kecerdasan emosional dengan motivasi kerja menunjukkan terdapat hubungan positif yang lemah dan tidak signifikan.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang lemah antara kecerdasan emosional seseorang dengan tingkat motivasi seseorang. Hubungan yang positif antara kecerdasan emosional dengan motivasi kerja artinya, bila tingkat kecerdasan emosional seseorang tinggi, maka tingkat motivasi yang dihasilkan akan tinggi.

Penulis menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan tidak signifikan pada karyawan PT GPP karena bila tingkat kecerdasan emosional seseorang tinggi, belum tentu tingkat motivasi seseorang pun tinggi karena kecerdasan emosional seseorang tidak menjadi penentu orang tersebut semangat dalam bekerja atau tidak.

6.2 Saran

Terlepas dari keterbatasan yang dimiliki, hasil penelitian ini diharapkan mempunyai implikasi yang luas untuk penelitian selanjutnya dengan topik serupa. Adapun saran dari hasil penelitian yang diperoleh, ada beberapa hal yang menjadi saran dan masukan adalah sebagai berikut:

1. Atasan dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan imbalan berupa material yang sepadan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Hal ini terlihat dari variabel motivasi pada aspek valence, dengan persentase terendah sebesar 0,15, hal ini dapat menjadi perhatian atasan bahwa imbalan yang telah diterima tidak terlalu bermakna bagi karyawan.

Dengan memberikan peningkatan imbalan, perusahaan dapat memberi tambahan tuntutan pekerjaan karena terlihat pada beban pekerjaan karyawan yang tidak terlalu tinggi. Kemudian terlihat dari hasil penelitian bahwa tingkat kecerdasan emosional karyawan yang relatif tinggi sehingga mereka dapat mengendalikan stres yang dihadapi akibat adanya tambahan tuntutan pekerjaan. Dari adanya tambahan tuntutan pekerjaan, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas.

2. Melakukan survey gaji keluar, dalam arti mensurvey seberapa besar gaji yang diterima tempat lain untuk pekerjaan yang sama. Hal ini terlihat dari variabel motivasi pada aspek valence, dengan persentase terendah sebesar 0,15, hal ini dapat menjadi perhatian atasan bahwa imbalan yang telah diterima tidak terlalu bermakna bagi karyawan.

Perbandingan dengan perusahaan lain dalam aspek input atau output dapat menjadi ukuran unsur keadilan dalam pemberian imbalan kepada karyawan.

3. Karyawan dapat diberi pengertian antara tuntutan pekerjaan dengan besaran imbalan agar menyadari bahwa imbalan yang mereka terima sepadan dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti hubungan kecerdasan emosional dengan usia atau masa kerja, hubungan usia dengan stres dan motivasi atau menambah variabel lainnya agar dapat lebih diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional, stres dan motivasi 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.
- Goleman, Daniel. (2000). *Emotional Intelligence: Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hariandja, M. T. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta.: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Rivai, V. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi buku 2*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Robbins, S., & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyaningrum, R., Utami, N. N., & Ruhana, I. (2016). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Siagian, Sondang P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I, Cetakan Ketiga Belas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Waluyo, M. (2013). *Psikologi Industri*. Akademia Permata: Jakarta.