

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kecerdasan emosional karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Setiabudi Bandung berada pada kategori sedang.
- 2) Komitmen organisasi karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Setiabudi Bandung berada pada kategori sedang.
- 3) Terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan Komitmen Organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang maka komitmen organisasi akan cenderung tinggi dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional seseorang maka komitmen organisasinya cenderung rendah.

5.2 Rekomendasi / Saran

Peneliti memberikan rekomendasi kepada beberapa pihak, yaitu;

1. PT. Bank Rakyat Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan rekomendasi kepada pihak PT. Bank Rakyat Indonesia;

- 1) Dalam kecerdasan emosional karyawan PT . Bank Rakyat Indonesia cukup banyak karyawan memiliki nilai paling rendah dalam kluster membina hubungan dibandingkan dengan kluster lainnya. Hal ini menunjukkan jumlah karyawan yang kurang mampu membina hubungan lebih banyak dibandingkan dengan 3 kluster kecerdasan emosi lainnya. Hal yang bisa dilakukan adalah meningkatkan kecakapan emosi perihal membina hubungan yaitu dengan melakukan pelatihan kecakapan emosi membina yang lebih fokus kepada kegiatan yang membutuhkan kerjasama *teamwork* . Pelatihan ini lebih disarankan dilakukan pada karyawan *frontliner* dikarenakan sangat membutuhkan kemampuan mengelola emosi dan berhubungan langsung dengan nasabah. Namun tidak menutup kemungkinan untuk dilakukannya pelatihan kecakapan emosi kepada seluruh karyawan karena pada dasarnya setiap individu yang cerdas secara emosi akan memberikan dampak positif terhadap pekerjaannya.
- 2) Dalam komitmen organisasional karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Setiabudi Bandung cukup banyak memiliki nilai paling rendah dalam dimensi *continuance commitment* dibandingkan dengan dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan jumlah karyawan yang memiliki komitmen karena kesadaran dalam dirinya sendiri lebih rendah dibandingkan 2 dimensi lainnya. Oleh karena dimensi *continuance commitment* berdasarkan kesadaran karyawan itu sendiri, maka perusahaan bisa memberikan stimulus agar kesadaran itu bisa muncul

dari berbagai program pelatihan komitmen yang berfokus pada kesadaran dalam diri karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Pelatihan ini dapat dilakukan pada seluruh karyawan karena komitmen organisasional adalah hal yang penting bagi perusahaan agar karyawannya tetap bertahan di dalam PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Setiabudi Bandung.

- 3) Dengan mengetahui bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan komitmen organisasional maka diharapkan perusahaan juga memperhatikan kecerdasan emosional karyawan. Meskipun hubungan yang ada tergolong rendah, namun secara ilmiah terbukti terdapat hubungan positif yang signifikan. Sehingga untuk kecerdasan emosional kategori rendah dan sedang bisa ditingkatkan dengan melakukan pelatihan kecakapan emosi, mulai dengan melakukan berbagai pelatihan kecakapan emosi, memberikan dukungan dan motivasi, memberikan tes dan evaluasi kecakapan emosi yang dikomunikasikan secara langsung dengan karyawan. Begitu juga dengan terhadap komitmen organisasional karyawan yang tergolong rendah dan sedang dapat ditingkatkan dengan memperhatikan 84,6 % hal lainnya yang mempengaruhi komitmen diantaranya kompensasi, kepuasan kerja, kepuasan terhadap pemimpin, komunikasi, karakteristik pekerjaan dan lain sebagainya. Sedangkan untuk kecerdasan emosional dan komitmen organisasi yang tinggi dapat dipertahankan dengan *reward* atas kesetiaan dan keinginan yang kuat

untuk tetap bertahan agar dapat menjadi contoh yang baik di perusahaan.

2. Peneliti Selanjutnya

Adapun rekomendasi bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

- 1) Meneliti variabel yang sama dengan jumlah sampel yang lebih besar dan melibatkan semua karyawan PT. BRI ataupun instansi lainnya yang ada di kota Bandung, baik negeri maupun swasta, sehingga hasilnya bisa jauh lebih representatif. Penelitian ulang dapat mengukur kembali validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan dan juga bertujuan untuk melihat jika dalam penelitian ini terdapat kesalahan yang disebabkan oleh bias pada proses pengambilan data.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya disarankan juga untuk meneliti perbedaan berbagai aspek yang berkenaan dengan kecerdasan emosional dan komitmen organisasional, misalnya dilihat dari faktor personal, faktor organisasional, ataupun faktor bukan dari dalam organisasi.
- 3) Penelitian ini hanya membahas mengenai salah satu faktor yang diperkirakan memberikan kontribusi pada komitmen organisasional karyawan, untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor selain dari kecerdasan emosional yang sekiranya dapat mempengaruhi komitmen organisasional karyawan, seperti kepuasan

kerja, prestasi kerja, pengembangan karir, imbalan, penghargaan kerja dan sebagainya.

- 4) Hasil pengukuran kecerdasan emosional dirasakan masih kurang memberikan hasil maksimal jika diukur dengan satu jenis alat ukur. Jika pengukuran dilakukan dengan lebih dari satu alat ukur, seperti kuisioner kecerdasan emosional yang dinilai oleh rekan kerja atau atasan, wawancara serta observasi secara menyeluruh yang memiliki kemungkinan besar akan memberikan hasil pengukuran yang lebih baik.
- 5) Instrumen penelitian yang telah ada dapat diperbaiki dan dikembangkan kembali sesuai dengan fokus penelitian dan akan lebih baik jika dilakukan pengacakan item terlebih dahulu sebelum dilakukan pengambilan data.