

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh konflik kerja serta untuk mengetahui analisis pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Gambaran umum mengenai efektivitas kecerdasan emosional yang terdiri dari indikator Mengenal Emosi Diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan menunjukkan kategori tidak efektif. Selanjutnya gambaran umum mengenai tingkat konflik kerja yang terdiri dari indikator mendominasi diskusi, tidak senang bekerja dalam kelompok, benturan kepribadian, perselisihan antar individu dan ketegangan menunjukkan kategori sedang. Serta gambaran umum mengenai tingkat kinerja pegawai yang terdiri dari indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja menunjukkan kategori rendah.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap konflik kerja. Hubungan antara variabel berjalan satu arah, artinya setiap peningkatan atau penurunan pada variabel kecerdasan emosional, akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan pada variabel konflik kerja.
3. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hubungan antara variabel berjalan satu arah, artinya setiap peningkatan atau penurunan pada variabel Kecerdasan emosional, akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan pada variabel kinerja pegawai.
4. Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hubungan antara variabel berjalan satu arah, artinya setiap peningkatan atau penurunan pada variabel Konflik kerja, akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan pada variabel kinerja pegawai.

5. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui konflik kerja di PT. Pekebunan Nusantara VIII kebun Ciater, Subang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dipaparkan, maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut:

1. Hasil pengolahan data terhadap efektivitas kecerdasan emosional menunjukkan bahwa variabel tersebut berada pada kategori tidak efektif. Indikator ke empat yaitu mengenali emosi orang lain memiliki rata-rata skor jawaban terendah dibanding dengan indikator lainnya yaitu sebesar 1,798. Maka dari itu disarankan agar setiap pegawai mulai memperbaiki dan mengembangkan kecerdasan emosional terkait mengenali emosi orang lain ketika bekerja. Dengan demikian, akan mengurangi kesalahfahaman dan konflik yang terjadi sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan aman.
2. Hasil pengolahan data terhadap tingkat konflik kerja menunjukkan bahwa variabel tersebut berada pada kategori sedang, dengan indikator mendominasi diskusi dan indikator ketegangan memiliki skor rata-rata terendah. Maka dari itu upaya yang dapat dilakukan untuk mengurangi adanya konflik setiap pegawai adalah mengurangi dan mencegah hal-hal yang bisa menimbulkan kesalahfahaman seperti dengan tidak mendominasi diskusi dan menghindari ketegangan. Disamping itu juga harus ditetapkannya konsekuensi yang jelas sebagai ganjaran bagi pegawai yang dengan sengaja melakukan hal-hal yang dapat mengundang konflik, misalnya dengan memberikan sanksi disiplin untuk pegawai maupun pimpinan yang tidak bisa mengelola emosi nya sendiri ketika berada di tempat kerja.
3. Hasil pengolahan data terhadap tingkat kinerja pegawai menunjukkan bahwa variabel tersebut berada pada kategori yang masih rendah dan indikator kuantitas kerja memperoleh skor rata-rata terendah. Semua indikator kinerja pegawai idealnya harus mencapai kategori sangat tinggi, dengan kata lain mencapai target yang telah ditentukan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kuantitas kerja yaitu dengan melaksanakan penilaian

kinerja yang lebih transparan dengan cara membandingkan target dan hasil yang dicapai karyawan, agar setiap pegawai mengetahui aspek apa saja yang belum maksimal sehingga mereka bisa mencari metode yang lebih baik untuk memperbaikinya.