

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai kecerdasan emosional terhadap komitmen kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Pematang Kiwah yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis, yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Pematang Kiwah, dengan dasar pengambilan kesimpulan sebagai berikut :

1. Uji regresi linear sederhana melalui program SPSS 21.0 didapatkan persamaan linier sederhana $Y = 23,417 + 0,741X$. Maka kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan.
2. Nilai *R square* (R^2) sebesar 0,549 yang artinya kontribusi kecerdasan emosional terhadap komitmen kerja karyawan sebesar 54,9%.
3. Nilai uji t menghasilkan $t_{hitung} = 12,126 > t_{tabel} = 1,979$ yang berarti kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan.
4. Nilai rata-rata total skor terbesar pada variabel kecerdasan emosional terdapat pada indikator keterampilan sosial sebesar 539,5 dan pada variabel

komitmen terdapat pada indikator komitmen berkelanjutan sebesar 523.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Pematang Kiwah, sudah memiliki kemampuan untuk saling bekerja sama dan berinteraksi dengan rekan kerja atau pihak berkepentingan lainnya untuk hasil kerja yang lebih baik dan karyawan PT Perkebunan Nusantara VII unit usaha Pematang Kiwah tetap bertahan pada perusahaan karena alasan nilai ekonomi.

5.2 SARAN

Rata-rata nilai total skor terendah pada variabel kecerdasan emosional terdapat pada indikator kesadaran diri sebesar 486 dan pada variabel komitmen kerja terdapat pada indikator komitmen afektif sebesar 508, berdasarkan hal ini maka terdapat beberapa saran antara lain :

1. Keunggulan karyawan dalam berketerampilan sosial tidak didukung dengan kesadaran diri atas penguasaan suasana hati. Perusahaan disarankan untuk dapat mengondisikan suasana hati karyawannya dan menanamkan dalam kesadaran dirinya bahwa kepentingan perusahaan berada diatas kepentingan pribadi.
2. Skor komitmen afektif yang rendah memperlihatkan bahwa karyawan kurang memiliki perasaan emosional untuk pekerjaannya, sehingga karyawan kurang menjiwai dan memungkinkan untuk meninggalkan pekerjaannya. Perusahaan disarankan memberikan penghargaan sebagai

karyawan terbaik pada tiap waktu tertentu agar dapat memicu rasa memiliki terhadap pekerjaan dan organisasinya.

3. Saran bagi penelitian selanjutnya, pembahasan variabel kecerdasan emosional agar dikaitkan dengan hal-hal yang relevan. Misalnya pengaruh kecerdasan emosional terhadap etos kerja, OCB, dan sebagainya.