

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah menguji dan menganalisis hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. X”, maka Peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Deskripsi kecerdasan emosional, kepuasan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja karyawan PT. X dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:
  - a. Kecerdasan emosional yang dirasakan oleh karyawan PT. X tergolong cukup. Hal ini didukung oleh kemampuan karyawan yang cukup baik untuk mengelola emosi dan membina hubungan dengan karyawan lain.
  - b. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. X tergolong tinggi. Hal ini didukung oleh rekan kerja dan kondisi kerja di perusahaan sangat baik.
  - c. Kompensasi yang dirasakan oleh karyawan PT. X tergolong tinggi. Hal ini didukung oleh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang diterima karyawan dalam perusahaan tinggi.
  - d. Motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan di PT. X tergolong tinggi. Hal ini didukung oleh kebutuhan karyawan akan kekuasaan dan afiliasi tergolong tinggi.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. X, yang artinya semakin baik tingkat kecerdasan emosional karyawan maka tingkat motivasi kerja karyawan akan mengalami kenaikan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. X, yang artinya semakin baik tingkat kepuasan kerja karyawan maka tingkat motivasi kerja karyawan akan mengalami kenaikan.
4. Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. X, yang artinya kompensasi yang diterima karyawan tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

## **B. Implikasi dan Saran**

### **1. Implikasi Teoritis**

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh beberapa implikasi teoritis yang dapat mendukung dan melengkapi hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, yaitu:

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan kecerdasan emosional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal tersebut mendukung pendapat penelitian Desta Natalia dan Komang Rahayu (2020) yang melakukan penelitian pada perempuan bekerja di Bali dan menemukan fakta bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil tersebut juga memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh Juara Simanjuntak (2014), dan Dewi Herawaty (2016) yang juga menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja karyawan.”
- b. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal tersebut mendukung pendapat penelitian Thara Afifah dan Mochammad Al Musadieg (2017) yang melakukan penelitian pada karyawan PT. Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta dan menemukan fakta bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil tersebut juga memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh Gusti dkk (2016), dan Karel Tjahjadi (2015) yang juga menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.”
- c. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal tersebut mendukung penelitian Emmy Juliningrum dan Achmad Sudiro (2013) yang melakukan penelitian pada pegawai administrasi pada PTIIK Universitas Brawijaya dan menemukan fakta bahwa kompensasi belum mampu memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja. Hasil tersebut

juga memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh Mokhammad Yanuar Pradita (2017) yang juga menemukan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

## 2. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh PT. X, yaitu:

- a. Pada variabel Kecerdasan Emosional, indikator dengan jumlah persentase jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) tertinggi pada dimensi Membina Hubungan dalam indikator Memahami Pentingnya Membina Hubungan dengan Orang Lain pada butir pernyataan (Saya mempunyai banyak teman baik di lingkungan kantor maupun di luar lingkungan kantor) dengan jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 90%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 90% karyawan PT. X merasa bahwa mereka mampu membina hubungan baik dengan rekan kerja dan ini harus dipertahankan oleh perusahaan.
- b. Pada variabel Kepuasan Kerja, indikator dengan jumlah persentase jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) tertinggi pada dimensi Kondisi Kerja dalam indikator Kelengkapan Sarana dan Prasarana Kerja pada butir pernyataan (Saya merasa senang karena sarana dan prasarana kerja lengkap) dengan jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 98%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 98% karyawan PT. X merasa bahwa mereka senang dengan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan lengkap dan ini harus dipertahankan oleh perusahaan.
- c. Pada variabel Kompensasi, indikator dengan jumlah persentase jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) tertinggi pada dimensi Kompensasi Langsung dalam indikator Uang Lembur pada butir pernyataan (Saya merasa semangat bekerja rendah karena uang lembur yang saya terima kurang sesuai) dengan jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 100%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebanyak seluruh

karyawan PT. X merasa bahwa mereka kurang termotivasi dalam bekerja karena rendahnya uang lembur yang mereka terima dan ini harus diperbaiki oleh perusahaan.

- d. Pada variabel Motivasi Kerja, indikator dengan jumlah persentase jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) tertinggi pada dimensi Kebutuhan akan Prestasi dalam indikator Antusias untuk Berprestasi Tinggi pada butir pernyataan (Saya sangat antusias untuk berprestasi tinggi) dengan jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 90%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 90% karyawan PT. X merasa bahwa mereka termotivasi dan antusias untuk berprestasi tinggi dalam pekerjaan dan ini harus dipertahankan oleh perusahaan.

### **3. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, ada saran-saran yang bisa dibagikan oleh Peneliti diantaranya:

#### **1. Untuk Penelitian Selanjutnya**

Pemeriksaan ini dapat dipikirkan kembali dengan memanfaatkan faktor bebas lainnya, seperti tempat kerja, budaya hierarkis dan gaya inisiatif untuk dapat menemukan lebih banyak tentang hal-hal yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja pekerja di tempat penelitian yang sama.

Pemeriksaan ini juga dapat dipertimbangkan dengan faktor bebas yang sama namun dengan berbagai faktor lingkungan untuk menemukan hal-hal berbeda yang dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan kompensasi di tempat penelitian yang sama.

Batasan penelitian yang terlihat dalam pengaturan tersebut antara lain tidak adanya waktu dan potensi kesempatan untuk mengunjungi lokasi penelitian secara langsung karena bencana pandemi Coronavirus dalam siklus pemeriksaan. Selanjutnya, metode yang terlibat dengan pengumpulan informasi penelitian tidak berjalan ideal.

## 2. Untuk Perusahaan

- a. Dalam variabel Kecerdasan Emosional, indikator dengan jumlah persentase jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dan Tidak Setuju (TS) tertinggi pada dimensi Memotivasi Diri Sendiri dalam indikator Mampu Memusatkan Perhatian pada Tugas yang Dikerjakan pada butir pernyataan (Saya tidak mampu memfokuskan pikiran ketika sedang mempunyai masalah) dengan jawaban Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 80%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 80% karyawan PT. X merasa bahwa mereka tidak mampu memfokuskan pikiran mereka ketika sedang mempunyai masalah. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan karyawannya dengan membantu sebisa mungkin menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi karyawan agar mereka dapat focus dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Dalam variabel Kepuasan Kerja, indikator dengan jumlah persentase jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dan Tidak Setuju (TS) tertinggi pada dimensi Gaji dalam indikator Gaji Mencakup Kebutuhan pada butir pernyataan (Saya tidak merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga) dengan jawaban Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 66%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 66% karyawan PT. X merasa bahwa perusahaan sudah memberikan gaji yang bisa mencukupi kebutuhan hidup keluarganya. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertahankan kepuasan karyawan terhadap gaji ini agar karyawan dapat termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Dalam variabel Kompensasi, indikator dengan jumlah persentase jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dan Tidak Setuju (TS) tertinggi pada dimensi Kompensasi Langsung dalam indikator Insentif pada butir pernyataan (Saya merasa bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan insentif yang saya terima) dengan jawaban Tidak



Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 86%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 86% karyawan PT. X merasa bahwa motivasi dan semangat kerja mereka akan terpacu dengan insentif yang mereka terima. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan insentif yang kompetitif dan menarik agar karyawan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

- d. Dalam variabel Motivasi Kerja, indikator dengan jumlah persentase jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dan Tidak Setuju (TS) tertinggi pada dimensi Kebutuhan akan Afiliasi dalam indikator Memiliki Hubungan Baik dengan Perusahaan pada butir pernyataan (Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja maupun perusahaan) dengan jawaban Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 72%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 72% karyawan PT. X merasa bahwa mereka cenderung tidak mampu membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja maupun perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat suasana karyawan semakin akrab dengan yang lainnya dan mendorong setiap karyawan untuk membangun hubungan baik dengan rekan kerja yang lain maupun dengan perusahaan.