

Peneliti menyadari bahwa hasil dari penelitian ini tidak terlepas dari kesalahan dan belum mencapai kebenaran yang mutlak. Oleh karena itu peneliti menyadari masih terdapat keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Peneliti menyadari hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan karena hanya meneliti sampelnya saja sehingga tidak dapat diasumsikan bahwa seluruh karyawan memiliki kecerdasan emosional yang rendah dan stres kerja yang tinggi melainkan penelitian ini hanya sebagai gambaran.
2. Masih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan di Koperasi Karyawan Telkomsel Komisariat Wilayah Jabotabek dan Banten yang tidak dapat peneliti analisis karena keterbatasan waktu, tenaga serta biaya.
3. Keterbatasan kemampuan untuk dapat meneliti lebih dalam sehingga peneliti menyadari penelitian ini belum mencapai kebenaran mutlak.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan kriteria dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu.
2. Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menilai emosi diri dan emosi orang lain serta memanfaatkannya untuk mengelola kepekaan dan keterampilan sosial.
3. Stres kerja adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa tekanan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mengganggu dalam pencapaian tugas.
4. Hasil perhitungan kuesioner menunjukkan bahwa:
 - a. Kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan paling tinggi adalah pada dimensi Penilaian Emosi Diri/ *Self Emotion Appraisal* (SEA).
 - b. Stres kerja yang dialami karyawan paling tinggi adalah pada dimensi Kualitatif peran yang berlebihan (*Role Overload – quantitative*).
5. Pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan:
 - a. Adanya pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja pada karyawan. Artinya jika kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan tinggi maka kinerja akan meningkat. Sebaliknya, jika kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan rendah maka kinerja akan menurun.

- b. Adanya pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja pada karyawan. Artinya jika stres kerja yang dimiliki oleh karyawan tinggi maka kinerja akan menurun. Sebaliknya, jika stres kerja yang dimiliki oleh karyawan rendah maka kinerja akan meningkat.
 - c. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pada karyawan.
6. Besarnya pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja pada karyawan adalah sebesar 49,6%.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian implikasi yang diperoleh adalah kecerdasan emosional dan stres kerja merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pada karyawan.

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, dimensi kecerdasan emosional yang dominan adalah Penilaian Emosi Diri/ *Self Emotion Appraisal* (SEA). sedangkan untuk dimensi stres kerja yang dominan adalah Kualitatif peran yang berlebihan (*Role Overload – quantitative*). Oleh karena itu, kebersamaan yang positif dalam sebuah perusahaan diperlukan demi membangun kecerdasan emosional karyawan dan untuk mengadirkan suasana

yang positif sehingga jauh dari stres kerja ataupun suatu keadaan yang dapat memampatkan seseorang menjadi tertekan.

Meskipun bukan hanya kecerdasan emosional dan stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan Koperasi Karyawan Telkomsel (Kisel) Komisariat Wilayah Jabotabek dan Banten. Masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun, penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa kecerdasan emosional dan stres kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan.

C. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan suasana tepat kerja karyawan yang dapat membangkitkan kecerdasan emosional karyawan. kondisi kerja yang positif dapat membangkitkan kecerdasan emosional seorang karyawan sehingga dapat bekerja lebih baik dan menghasilkan kinerja yang lebih baik pula.
2. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan kondisi dan kemampuan karyawan agar tidak mengalami tekanan dalam bekerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan stres kerja.
3. Perusahaan hendaknya memberikan kegiatan yang dapat membangun kecerdasan emosional antar karyawan melalui pelatihan ataupun acara

gathering sehingga karyawan dapat mengenali dan lebih dekat satu sama lain

4. Hendaknya perusahaan mengkaji kembali deskripsi pekerjaan untuk karyawan sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya masing-masing.
5. Bagi peneliti lain yang hendak melakukan penelitian mengenai kinerja pada karyawan hendaknya meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih bermanfaat.