

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, interpersi data dan pengolahan data statistic yang telah diuraikan, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa:

- 1 Ada pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Bank DKI Cabang Walikota Jakarta Selatan. Artinya, jika kecerdasan emosional tinggi maka komitmen organisasi juga tinggi, dan sebaliknya yaitu semakin rendah kecerdasan emosional maka akan semakin rendah pula komitmen organisasi karyawan.
- 2 Ada pula pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Bank DKI Cabang Walikota Jakarta Selatan. Artinya, jika semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi komitmen organisasinya. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin rendah pula komitmen organisasi.
- 3 Ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan. Kontribusi kecerdasan emosional ditentukan secara simultan oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebesar 0,116. Artinya kecerdasan

emosional mempengaruhi komitmen organisasi dimoderatori oleh kepuasan kerja sebesar 11,6%.

- 4 Ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan. Kontribusi kecerdasan emosional ditentukan secara simultan oleh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja sebesar 57%. Melihat dari kontribusi pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi hanya 0,570 atau 57%, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi tergolong sedang.

## **B. Implikasi**

Dari kesimpulan di atas, dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara bersama memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Oleh karena itu, implikasi yang timbul menunjukkan bahwa:

1. Kecerdasan emosional memberikan kontribusi yang cukup tinggi dalam peningkatan komitmen organisasi. Kecerdasan emosional sangat penting untuk setiap karyawan agar memiliki kesadaran diri, kepekaan sosial, keterampilan sosial, dan pengendalian diri.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap meningkatnya komitmen organisasi pada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan mendambakan agar setiap karyawan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, khususnya kesadaran diri.

3. Kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap meningkatnya komitmen organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus mengupayakan agar tingkat kepuasan yang terdapat pada karyawan tinggi.
4. Meskipun bukan hanya kecerdasan emosional dan kepuasan kerja saja yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi para karyawan PT. Bank DKI Cabang Walikota Jakarta Selatan karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun, penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa kecerdasan emosional dan kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian di atas, maka saran yang dapat peneliti berikan bagi PT. Bank Dki Jakarta Selatan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan hendaknya mengadakan diskusi kelompok berupa pemecahan masalah dan mengadakan seminar-seminar psikologi atau pun seminar pengembangan diri kepada karyawan untuk meningkatkan kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan. Terlihat pada hasil perhitungan skor dimensi kecerdasan emosional paling rendah terletak pada kepekaan sosial. Dengan adanya kegiatan tersebut karyawan diharapkan dapat memiliki kepekaan sosial yang lebih baik lagi.
2. Perusahaan juga harus memperhatikan kepuasan kerja yang harus dapat dirasakan oleh setiap karyawan. Terlihat pada hasil perhitungan skor

dimensi pekerjaan itu sendiri. Perusahaan dapat menjelaskan secara lebih rinci mengenai pekerjaan-pekerjaan yang akan dikerjakan oleh seorang karyawan, dan memberikan pelatihan-pelatihan yang menunjang pekerjaan para karyawan. Sehingga karyawan dapat nyaman dengan pekerjaan tersebut dan pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan.

3. Untuk meningkatkan komitmen organisasi, perusahaan harus lebih aktif mengikut sertakan karyawan dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan. Hal ini terlihat dari rendahnya keterlibatan pada karyawan. Dengan mewajibkan karyawan untuk terlibat pada berbagai kegiatan perusahaan, diharapkan komitmen organisasi pada karyawan dapat meningkat.
4. Perusahaan hendaknya mengadakan kepelatihan (*training*) diluar perusahaan yang bersifat menyenangkan namun didalamnya tetap terkandung nilai-nilai perusahaan. Dengan kegiatan tersebut karyawan tidak hanya mendapatkan ilmu mengenai pekerjaan, namun karyawan juga mampu bersosialisasi dengan karyawan lainnya yang memiliki karakteristik yang bermacam-macam. Kegiatan-kegiatan tersebut secara langsung melibatkan karyawan untuk aktif didalamnya sehingga diharapkan komitmen organisasi pada diri karyawan akan meningkat.
5. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai komitmen organisasi agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel tersebut, sehingga nantinya penelitian akan bermanfaat terus

menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.