BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan kajian teoretik dan deskripsi hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab - bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara kecerdasan emosional dengan stres kerja pada pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) di Jakarta. Persamaan regresi $\hat{Y} = 128,24 - 0,51 X$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor kecerdasan emosional (variabel X), maka akan mengakibatkan penurunan stres kerja (variabel Y) sebesar -0,51 pada konstanta 128,24.

Stres kerja ditentukan oleh kecerdasan emosional sebesar 47,35% dan sisanya sebesar 52,65% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain, seperti lokasi kerja, beban kerja dan tenggat waktu dalam mengerjakan pekerjaan (*deadline*).

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, bahwa terdapat hubungan yang negatif antara kecerdasan emosional dengan stres kerja pada pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) di Jakarta. Hal ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja.

Implikasi dari penelitian ini, yaitu bahwa Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) harus dapat meningkatkan kecerdasan emosional pegawainya untuk menurunkan stres kerja. Stres kerja yang diakibatkan oleh kecerdasan emosional yang rendah, jika dibiarkan berlarut – larut akan membuat pegawai bekerja di bawah tekanan.

Berdasarkan hasil analisis pengolahan data, persentase indikator perilaku dengan sub indikator pertama, yaitu menunda dan menghindari pekerjaan, dan dengan sub indikator kedua, yaitu perilaku makan tidak normal (kebanyakan) pada stres kerja sebesar 34,53%. Sedangkan, hasil persentase indikator psikologis dengan sub indikator pertama, yaitu kecemasan, ketegangan dan kebingungan, dengan sub indikator kedua, yaitu perasaan frustrasi dan rasa marah, dengan sub indikator ketiga, yaitu sensitif, dan dengan sub indikator keempat, yaitu kehilangan konsentrasi sebesar 31,34%. Pada kecerdasan emosional, persentase indikator mengelola emosi diri dengan sub indikator pertama pengendalian diri, dan sub indikator kedua penyesuaian diri sebesar 20,73%. Sedangkan, hasil persentase indikator merasakan dengan sub indikator memahami orang lain sebesar 19,57%.

Dari hasil pengolahan data, terlihat bahwa pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah, akan memiliki stres kerja yang lebih tinggi. Hal yang perlu dilakukan pegawai adalah mengurangi perasaan tertekan dalam bekerja. Selain itu, perusahaan dan pegawai juga harus memperhatikan masalah perilaku pegawai dalam bekerja. Hal ini

berdasarkan hasil perolehan skor rata - rata, indikator perilaku dalam stres kerja adalah yang tertinggi, yaitu sebesar 34,53%. Sedangkan, untuk kecerdasan emosional, indikator mengelola emosi diri merupakan yang tertinggi, yaitu sebesar 20,73%.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, maka peneliti menyampaikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) di Jakarta, sebagai berikut :

1. Dalam mencapai tujuan perusahaan, maka organisasi harus dapat mengelola pegawainya agar selalu dapat bekerja dengan sebaik-baiknya, dengan cara memberikan beban kerja yang sesuai dengan tugas pegawai masing-masing, sehingga dapat meringankan beban kerja yang seharusnya mereka kerjakan dan membuat pegawai tidak terlalu terbebani. Selain itu, banyaknya pekerjaan yang ditargetkan oleh perusahaan harus seimbang dengan tenggat waktu dalam mengerjakan pekerjaan (*deadline*) karena pegawai memiliki kemampuan normal dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Sehingga pada akhirnya tercipta kecerdasan emosional yang lebih tinggi dengan begitu perusahaan tidak perlu terlalu mengkhawatirkan adanya stres kerja pada pegawai yang diakibatkan oleh kurangnya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai.

2. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, bahwa dalam menyikapi stres kerja pada pegawai melalui indikator perilaku dengan sub indikator pertama, yaitu menunda dan menghindari pekerjaan, dan dengan sub indikator kedua, yaitu perilaku makan tidak normal (kebanyakan) memiliki persentase tertinggi, yaitu sebesar 34,53%, maka sebaiknya perusahaan harus membangun kedisiplinan para pegawainya dalam bekerja, agar pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya karena suatu program acara tidak akan berjalan ketika laporan anggaran maupun laporan keuangan belum selesai dikerjakan, sehingga menunda dan menghindari pekerjaan sangat berpengaruh dalam hal menentukan cepat atau lambatnya suatu program acara diproses, selain itu pegawai tidak akan merasa tertekan apabila dikejar oleh target perusahaan karena pegawai selalu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pegawai tidak memiliki beban pikiran, sehingga dapat mengurangi masalah perilaku makan pegawai yang tidak normal. Sedangkan, dalam menyikapi kecerdasan emosional pada pegawai melalui indikator merasakan dengan sub indikator, yaitu memahami orang lain yang memiliki persentase terendah sebesar 19,57%, sebaiknya masing-masing pegawai di perusahaan harus menjalin komunikasi yang baik antar pegawai (atasan dengan bawahan, maupun bawahan dengan atasan) dan saling menghargai pendapat masing-masing pegawai agar pegawai semakin merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan.