

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. POS Indonesia Kota Tangerang, maka peneliti mengambil kesimpulan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Diperoleh t_{hitung} kecerdasan emosional sebesar 5,864. Jadi $5,864 > 1,661$ yang berarti kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Apabila kecerdasan emosional karyawan tinggi maka komitmen organisasi yang dirasakan karyawan tinggi.
2. Diperoleh t_{hitung} kepuasan kerja sebesar $6,673 > 1,661$ berarti kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tinggi, maka komitmen organisasi yang dirasakan karyawan tinggi dan sebaliknya.
3. Diperoleh F_{hitung} $43,857 > 3,09$ berarti kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara bersama-sama atau secara simultan mempengaruhi komitmen organisasi. Apabila kecerdasan emosional dan kepuasan kerja tinggi, maka komitmen organisasi yang dirasakan karyawan tinggi dan sebaliknya.

B. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan diatas, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. POS Indonesia Kota Tangerang. Dengan demikian, implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah kecerdasan emosional dan kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi juga komitmen organisasi. Serta, semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi juga komitmen organisasi.

1. Berdasarkan hitung skor rata-rata pada indikator dan sub indikator komitmen organisasi dapat diperoleh sub indikator tertinggi adalah keinginan pada indikator keterlibatan. Hal ini dirasakan karyawan PT. POS Indonesia Kota Tangerang karena keinginan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan atau suatu tugas untuk mencapai tujuan perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan.
2. Dalam meningkatkan kecerdasan emosional karyawan diperoleh sub indikator yang paling tinggi yaitu kesadaran emosi pada indikator kesadaran diri. Kesadaran emosi yang dimiliki karyawan PT. POS Indonesia Kota Tangerang dapat meningkatkan kecerdasan emosional karyawan, adanya kesadaran emosi dalam mengenali emosi yang tengah dirasakan oleh karyawan mampu membuat karyawan melakukan

tindakan yang benar dan menghindari tindakan yang dapat menyebabkan hal buruk terjadi.

3. Sedangkan rata-rata hitung indikator kepuasan kerja tertinggi yaitu penyelia, dapat dilihat bahwa karyawan PT. POS Indonesia Kota Tangerang akan lebih puas pada pekerjaannya ketika penyelia atau atasan mereka memberikan tugas pada para karyawan dengan cara yang baik, seperti memberikan tugas atau perintah dengan adil.

Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk dapat melakukan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat lebih menyempurnakan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi komitmen organisasi sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan berkembang.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, yaitu:

1. Komitmen organisasi yang rendah berada pada aktif berpartisipasi pada indikator keterlibatan. Partisipasi karyawan PT. POS Indonesia Kota Tangerang dalam mengikuti kegiatan-kegiatan yang ada di perusahaan masih kurang, Oleh karena itu sebaiknya perusahaan lebih aktif dalam mengajak karyawan untuk aktif berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan perusahaan maupun proses pengambilan keputusan. Sehingga karyawan

akan merasa dibutuhkan oleh perusahaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

2. Kecerdasan emosional karyawan yang rendah berada pada sub indikator orientasi pelayanan. Orientasi pelayanan pada karyawan PT. POS Indonesia Kota Tangerang masih rendah. Untuk meningkatkan orientasi pelayanan karyawan, perusahaan sebaiknya mengadakan pelatihan yang tepat. Dengan memiliki orientasi pelayanan karyawan yang tinggi, perusahaan akan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
3. Kepuasan kerja skor yang paling rendah adalah rekan kerja, memiliki rekan kerja yang ramah dan kooperatif membuat karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Rekan kerja yang mudah diajak bekerja sama akan membuat pekerjaan lebih cepat terselesaikan. Dalam meningkatkan hubungan yang kooperatif sebaiknya PT. POS Indonesia Kota Tangerang mengadakan *touring* rutin setiap tahun sehingga hal ini akan menjadi pendekatan antar karyawan baik yang karyawan senior maupun karyawan junior yang dapat meningkatkan hubungan harmonis sesama karyawan.