

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, konflik kerja dan kecerdasan emosional terhadap perilaku produktivitas kerja karyawan, maka pada bagian akhir penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Adapun kesimpulan dari hasil deskriptif mengenai variabel kepemimpinan, konflik kerja, kecerdasan emosional dan produktivitas kerja sebagai berikut:
  - a. Kepemimpinan pada PT.Surya Madistrindo Regional Office Bandung yang diukur menggunakan 6 indikator secara rata – rata masuk kedalam kategori cukup. Hal ini ditandai dengan persepsi responden memberikan nilai tertinggi pada indikator kemampuan mendelegasikan tugas yaitu bahwa pemimpin memiliki kemampuan baik dalam menyelesaikan kerjaan sesuai target. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator kemampuan membina kerjasama dan hubungan baik bahwa masih kurang sesuai dengan karakteristik bawahan menurut sebagian besar karyawan masih banyak karyawan merasa pimpinan kurang memiliki kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik dengan bawahannya.
  - b. Konflik kerja pada PT.Surya Madistrindo Regional Office Bandung yang diukur menggunakan 8 indikator secara rata – rata masuk kedalam kategori tinggi. Hal ini ditandai dengan persepsi responden memberikan

nilai tertinggi pada indikator perbedaan persepsi yaitu bahwa konflik kerja yang terjadi seringkali disebabkan karena kurangnya koordinasi dalam masalah pekerjaan diantara sesama karyawan. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator sistem kompetensi intensif bahwa menurut sebagian karyawan reward atau imbalan yang diberikan perusahaan tidak menimbulkan perselisihan antara sesama rekan kerja.

- c. Kecerdasan emosional pada PT.Surya Madistrindo Regional Office Bandung yang diukur menggunakan 5 indikator secara rata – rata masuk kedalam kategori cukup. Hal ini ditandai dengan persepsi responden memberikan nilai tertinggi pada indikator membina hubungan yaitu bahwa karyawan mampu mengorganisasi dan memotivasi rekan kerja satu sama lain dalam bidang kerja. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator mengenali emosi orang lain bahwa sebagian karyawan merasa kurang percaya diri dan sabar serta peka terhadap rasa sakit yang dialami rekan saat bekerja.
- d. Produktivitas kerja pada PT.Surya Madistrindo Regional Office Bandung yang diukur menggunakan 12 indikator secara rata – rata masuk kedalam kategori cukup. Hal ini ditandai dengan persepsi responden memberikan nilai tertinggi pada indikator sikap mental karyawan yaitu bahwa karyawan sangat mejunjung tinggi kejujuran dan ketepatan dalam hal pekerjaan. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator manajemen bahwa sebagian karyawan berpendapat sistem manajemen yang diterapkan di perusahaan belum terkelola dengan baik.

2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Surya Madistrindo Regional Office Bandung. Kepemimpinan memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana semakin sesuai kepemimpinan yang diterapkan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Surya Madistrindo Regional Office Bandung. Konflik kerja memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana semakin rendah konflik kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Surya Madistrindo Regional Office Bandung. Kecerdasan emosional memberikan pengaruh yang lemah terhadap produktivitas kerja karyawan, semakin tinggi kecerdasan emosional akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
5. Kepemimpinan, konflik kerja dan kecerdasan emosional secara simultan memberikan pengaruh sangat kuat terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Surya Madistrindo Regional Office Bandung.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat dan dapat dipertimbangkan sebagai masukan di PT Surya Madistrindo Area Office Bandung. Adapun saran yang dapat disampaikan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan pada PT Surya Madistrindo Area Office Bandung terbilang masih tebilang cukup. Namun sebaiknya pemimpin menerapkan sikap dan kebijakan terbuka seperti tidak meremehkan pendapat karyawan, jangan pernah menunjukkan emosi serta meluangkan waktu untuk makan bersama merupakan salah satu cara yang baik untuk menjalin hubungan dengan karyawan agar dapat membuat karyawan merasa dihargai, untuk menjalin hubungan dengan karyawan juga memungkinkan perusahaan mendapatkan ide dan pendapat baru. Perusahaan juga bisa mengetahui kendala apa yang sedang dihadapi oleh karyawannya.
2. Konflik Kerja pada PT Surya Madistrindo Area Office Bandung terbilang tinggi. Namun sebaiknya perusahaan mengadakan gathering seperti kumpul besama dan rekreasi sebagai ajang komunikasi antar sesama karyawan agar dapat saling lebih mengenal, karena jika sesama karyawan dapat saling bekerja sama, sudah dipastikan akan berdampak baik bagi perusahaan.
3. Kecerdasan Emosional pada PT Surya Madistrindo Area Office Bandung terbilang cukup. Namun sebaiknya yang dilakukan oleh karyawan yaitu menyiapkan diri di lingkungan kerja dengan cara menyiapkan mental,

mengontrol emosi dan menjadi pendengar yang baik serta mengasah kemampuan. Kepercayaan diri memang tidak bisa datang dengan sendirinya sebuah kepercayaan diri harus dibangun dan dilatih, serta perusahaan seharusnya lebih melibatkan karyawan-karyawannya dalam setiap pekerjaan agar dapat membangun kerja sama dan memberikan pandangan positif antar karyawan.

4. Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Surya Madistrindo Area Office Bandung masih terbilang cukup. Namun yang sebaiknya dilakukan perusahaan adalah menunjukkan perhatian terhadap karyawannya dengan cara mendiskusikannya permasalahan yang ada dengan begitu karyawan dapat mengemukakan pendapatnya tanpa merasa bersalah, hal ini dapat membuat karyawan merasa lebih dihargai dan meningkatkan nilai moral perusahaan.
5. Penulis melakukan penelitian ini hanya dilakukan pada kepemimpinan, konflik kerja dan kecerdasan emosional dari faktor – faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Untuk itu perlu ada penelitian lain yang meneliti faktor – faktor lainnya agar perusahaan dapat mengambil sebuah kebijakan optimal dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.