## **BAB V**

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

## 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spritual dan perilaku kewargaan organisasional terhadap kinerja karyawan, maka pada bagian akhir penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- Kecerdasan Emosional ,Kecerdasan Spiritual ,Perilaku Kewargaan
  Organisasional dan Kinerja Karyawan pada PT Daya Anugerah Mandiri
  Cabang Sungai Bahar dapat dijelaskan sebagai berikut :
  - Bahar memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi dan diukur menggunakan 5 indikator yaitu kesadaran diri, pengenalan diri, motvasi diri empati dan keterampilan sosial. Indikator tertinggi diperoleh dari indikator "kesadaran diri" namun terdapat indikator yang masuk kategori kurang yaitu indikator "empati" dimana dalam hasil pernyataanya karyawan masih merasa canggung dalam apabila berbicara dengan orang lain yang baru dikenal".
  - b) Mayotitas karyawan pada PT.Daya Anugerah Mandiri cabang Sungai Bahar memiliki tingkat Kecerdasan Spiritual yang tinggi dan diukur dengan 9 indikator dengan indikator tertinggi yaitu indikator "Berpikir Secara Holistik" namun masih terdapat indikator yang masuk dalam

- c) kategori kurang yaitu indikator "Menjadi Pribadi Mandiri" dimana dalam hasil pernyataannya diperoleh bahwa karyawan mayoritas masih lebih senang menerima bantuan daripada memberikan bantuan.
- d) Seluruh karyawan pada PT.Daya Anugerah Mandiri cabang Sungai Bahar memiliki tingkat Perilaku Kewargaan Organisasional yang tinggi dan diukur dengan 5 indikator dengan indikator tertinggi yaitu indikator "Conscientiousness (Sikap Ikhlas/ Sukarela)". Inidikator terendah yang diperoleh terdapat pada indikator Civic Virtue (Moralitas)" dimana dari hasil pernyataan diperoleh hasil bahwa karyawan masih sering tidak mengikuti fungsi-fungsi perusahaan yaitu tidak mengikuti rapat pagi dikarenakan telat dating ke kantor dikarenakan alasan yang beragam mulai dari kondisi cuaca hujan dan lainnya.
- Bahar memiliki tingkat Kinerja yang Baik dan diukur dengan 5 indikator dengan indikator tertinggi yaitu indikator "Kuantitas" namun terdapat indikator yang masuk dalam kategori kurang yaitu indikator "Kemandirian" dimana dalam hasil pernyataanya menyatakan bahwa sebagian karyawan masih belum bisa menyelesaikan pekerjaanya sendiri tanpa bantuan orang lain, hal ini menunjukkan tingkat kemandirian karyawan belum maksimal
- Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan secara pasrsial pada PT.Daya Anugerah Mandiri cabang

- Sungai Bahar, dimana semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan akan membuat kinerjanya menjadi lebih baik.
- 3. Kecerdasan spritual secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara pasrsial pada PT.Daya Anugerah Mandiri cabang Sungai Bahar. Kecerdasan spritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi kecerdasan spritual akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik.
- 4. Perilaku kewargaan organisasional secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Daya Anugerah Mandiri cabang Sungai Bahar. Dimana semakin baik perilaku kewargaan organisasional akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik.
- 5. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Daya Anugerah Mandiri cabang Sungai Bahar. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosinal, kecerdasan spiritual dan Perilaku Kewargaan Organisasional terhadap kinerja karyawan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1 Kecerdasan emosional karyawan pada PT Daya Anugrah Mandiri Cabang Sunga Bahar termasuk kedalam tingkat yang tinggi. Namun terdapat indikator yang termasuk dalam kategori kurang yaitu pada indikator "empati" dimana masih terdapat karyawan masih merasa canggung apabila berbicara terhadap orang lain yang baru dikenal. Adapun hal yang disarankan penulis bagi karyawan agar dapat meningkatkan empatinya terutama dalam hal komunikasi dengan orang lain dan lebih banyak dalam berinteraksi dengan orang lain agar tidak canggung apabila berbicara dengan orang lain yang baru dikenal. Pimpinan perlu melakukan masukan dan arahan ataupun kegiataan yang menekankan pada komunikasi yang baik supaya karyawan tidak canggung dalam berinteraksi kepada orang yang baru dikenal seperti program sosial kepada masyarakat dan pelatihan public speaking.

- Sunga Bahar termasuk kedalam tingkat yang tinggi. Indikator yang paling rendah yaitu indikator "menjadi Pribadi Mandiri" dimana karyawan masih cenderung lebih senang untuk menerima bantuan daripada memberikan bantuan. Adapun saran dari penulis kepada karyawan sebaiknya meningkatkan lebih menjadi pribadi mandiri terutama terhadap pekerjaanya sendiri, kemudian para pemimpin sebaiknya lebih sering melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan karyawan dan memberikan insentif apabila karyawan dapat membantu pekerjaan karyawan lainnya yang belum selesai dikerjaakan.
- 3 Perilaku kewargaan organisasional karyawan pada PT Daya Anugrah Mandiri Cabang Sunga Bahar termasuk kedalam tingkat yang tinggi. Meskipun secara umum karyawan sudah berperilaku baik dalam perusahaan

namun di salah satu inikator yaitu Civic Virtue (Moralitas) dimana karyawan terkadang masih tidak ikut serta dalam fungsi perusahaan yaitu tidak mengikuti rapat pagi. Adapun saran dari penulis untuk karyawan agar lebih mempersiapkan diri ketika akan berangkat ke perusahan dan agar meminimalisir keterlambatan sesua jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Dan perlu adanya punishment yang tegas dari perusahaan agar karyawan dapat datang tepat waktu, cara lainnya agar supayakaryawan dapat semangat jika akan melaksanakan rapat pagi yaitu dengan menyiapkan beberapa makanan ringan saat rapat pagi karyawan tidak lesu.

4 Kinerja karyawan pada PT Daya Anugrah Mandiri Cabang Sunga Bahar termasuk kedalam tingkat yang tinggi. Namun masih terdapat kesalahan-kesalahan yan dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti salah menginput data kostumer dimana hal tersebut berkenaan dengan indikator "Kemandiriran". Adapun saran dari penulis untuk karyawan adalah agar karyawan lebih telit lagi dalam melaksanakan pekerjaan dan mau belajar dalam pelaksanaan tugas yang diberikan perusahaan sehingga tidak lagi melakukan kesalahan. Dan para pemimpin perlu memberikan edukasi dan pelatihan kepada karyawan mengenai standar pelaksanaan tugas-tugas agar karyawan bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dan memberikn reward apabila karyawan memberikan kinerja yang baik.