BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Dirgantara Indonesia, maka pada bagian akhir penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kecerdasan emosional pada karyawan PT. Dirgantara Indonesia termasuk kriteria cukup. dengan 5 indikator yaitu : Mengenali emosi diri, Mengelola emosi, Memotivasi diri sendiri, Mengenali emosi orang lain, Membina hubungan. Adapun dari ke 5 indikator tersebut terdapat 4 indikator yaitu Mengenali emosi diri, Memotivasi diri sendiri, Mengenali emosi orang lain, Membina hubungan berkriteria cukup dan 1 indikator mengelola emosi berkriteria baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di PT. Dirgantara Indonesia secara umum termasuk dalam kategori cukup puas. Hal ini dibuktikan dengan Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja. Empat dari lima indikator mengenai kepuasan kerja menghasilkan jawaban kriteria cukup yaitu Pembayaran gaji /upah, Pekerjaan itu sendiri, Rekan kerja dan promosi dan 1 indikator penyelia (atasan) berkriteria puas . Artinya kepuasan kerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia cukup untuk membangun komunikasi yang baik antar

sesama karyawan baik itu atasan atau bawahan. Dengan begitu situasi, kondisi dan hasil pekerjaan akan sesuai dengan yang diharapkan.

3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Komitmen organisasi pada karyawan di PT. Dirgantara Indonesia termasuk kriteria cukup dengan menggunakan 3 indikator yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinyu. Namun Indikator normatif berkriteria cukup tinggi tetapi nilai aktual lebih tinggi dari ke-2 indikator yang mempunyai skor aktual yang sama yaitu komitmen afektif dan komitmen kontinyu.
4. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia, dimana semakin baik kecerdasan emosional akan membuat komitmen organisasi menjadi meningkat. Namun tingkat pengaruh berkategori rendah, hal ini disebabkan oleh pengaruh dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi selain kepuasan kerja.
5. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia, dimana semakin puas kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan membuat komitmen organisasi menjadi meningkat. Namun tingkat pengaruh berkategori rendah, hal ini disebabkan oleh pengaruh dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi selain kepuasan kerja.
6. Kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Dirgantara Indonesia. Namun tingkat pengaruh berkategori sedang, hal ini disebabkan oleh pengaruh dari

faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi selain kecerdasan emosional

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti ingin memberikan saran yang dapat dijadikan masukan kepada PT. Dirgantara Indonesia , yaitu :

1. Kecerdasan Emosional pada karyawan PT. Dirgantara Indonesia sudah baik, Perlu adanya kebijakan perusahaan mengarah terhadap kecerdasan emosional karyawan, agar kemampuan karyawan dalam mengontrol emosi disaat bekerja dapat dipertahankan dan ditingkatkan lebih baik lagi. Perusahaan dapat mengadakan training dan seminar atau talkshow yang berhubungan dengan pengembangan diri atau kecerdasan emosi. Pembelajaran berkelanjutan tidak hanya dilakukan di dalam ruangan melainkan dapat dilakukan diluar ruangan.
2. Kepuasan kerja karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia sudah cukup secara umum, namun sebagian dari beberapa karyawan belum merasa masih cukup puas atas gaji atau upah yang diberikan perusahaan dan kegiatan promosi yang tidak dijalankan secara obyektif oleh perusahaan. Oleh hendak itu perusahaan harus bisa menyesusaikan tingkatan gaji dan promosi agar kepuasan karyawan terpenuhi.
3. Komitmen Organisasi pada PT. Dirgantara Indonesia cukup tinggi ini bisa dilihat dari rata-rata pernyataan responden menjawab cukup untuk bertahan

di perusahaan karena Perusahaan dapat memberikan rasa yakin bahwa apa yang dilakukan karyawan dalam pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi, karyawan merasa nyaman dan merasa mendapatkan dukungan yang penuh dari organisasi. Hal ini dapat meningkatkan komitmen organisasi dan dapat membuat karyawan bertahan berada dalam organisasi tersebut.

4. Semakin tinggi kecerdasan emosional akan membuat komitmen organisasi menjadi meningkat, selayaknya karyawan harus memiliki jiwa dan kemampuan dan mengendalikan emosi dengan baik. Karena Besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi, maka perusahaan bisa lebih teliti menerima karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik.
5. Karyawan yang Kepuasan Kerja dipenuhi oleh perusahaan akan lebih berkomitmen terhadap perusahaan dengan tetap akan berada pada perusahaan. maka perusahaan harus dapat menjaga kepuasan kerja sehingga para karyawan mempunyai *sense of belonging* terhadap perusahaan.
6. Kecerdasan emosional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Dirgantara Indonesia. Oleh karena itu karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik dan kepuasan kerja yang puas harus dipertahankan, karena akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi jika karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional dan kepuasan kerja tidak baik/puas, maka aset dari organisasi (karyawan/anggota) yang berpotensi akan meninggalkan organisasi.