

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pada penelitian ini membahas mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Pusat Terendam Kota Padang. Data dalam penelitian ini bersifat data primer, yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara *offline* melalui perantara yaitu manajer operasional PT. Pegadaian Cabang Pusat Terendam Kota Padang dengan menggunakan *Google Form* dan didapatkan jumlah responden sebanyak 60 orang. Pada penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan *Microsoft Excel* untuk tabulasi data responden, dan selanjutnya melakukan analisis deskriptif dengan melihat gambaran umum dari hasil data responden pada kuesioner penelitian lalu dilakukannya analisis data menggunakan software SPSS versi 25. Berdasarkan pembahasan pada bab IV diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Pusat Terendam Kota Padang. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama (H1) yang diajukan diterima. Hasil dari penelitian ini mendeskripsikan bahwa variabel kecerdasan emosional mampu membentuk dan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Pusat Terendam Kota Padang. Jika semakin tinggi atau baik kecerdasan emosional karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Pusat Terendam Kota Padang. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua (H2) yang diajukan ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan harapan dalam peningkatan kinerja bagi karyawan, sehingga hal tersebut tidak menjadikan kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. Kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Pusat Terendam Kota Padang, yang dimana kepuasan kerja terbagi atas kerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervise, dan rekan kerja.
3. *Perceived organizational support* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Pusat Terendam Kota Padang. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga (H3) yang diajukan ditolak. Hal ini menunjukkan, terdapat perbedaan harapan bagi karyawan dalam peningkatan kinerja, sehingga hal tersebut tidak menjadikan *Perceived organizational support* semakin meningkat. *Perceived organizational support* tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Pusat Terendam Kota Padang, yang dimana *Perceived organizational support* terbagi atas *fairness*, *supervisor support*, serta penghargaan organisasi dan kondisi kerja.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian ini, dapat memberikan sebuah hasil implikasi secara praktis di mana penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan informasi atau referensi terbaru dalam mengembangkan ilmu pengetahuan bidang

manajemen dengan konsentrasi sumber daya manusia mengenai kecerdasan emosional, kepuasan kerja, *perceived organizational support*, dan kinerja karyawan yang di mana dapat menjadi sumber informasi tambahan bagi pihak PT. Pegadaian Cabang Pusat Terendam Kota Padang dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja para karyawan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat beberapa indikator yang masih memiliki nilai rendah, oleh karena itu PT Pegadaian Cabang Pusat Terendam Kota Padang perlu melakukan beberapa tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya yaitu: melakukan pengadaan pelatihan keterampilan komunikasi dan empati guna meningkatkan kemampuan para karyawan dalam merasakan apa yang dirasakan oleh rekan kerjanya, PT. Pegadaian Cabang Pusat Terendam Kota Padang juga perlu melakukan peningkatan pemberian dukungan, bantuan, hingga umpan balik secara langsung kepada karyawan ketika dalam bekerja maupun saat mengalami kesulitan, serta PT. Pegadaian Cabang Pusat Terendam Kota Padang harus menyusun strategi kembali dalam memberikan kesempatan ataupun peluang bagi para karyawan untuk belajar mengembangkan kemampuan dirinya maupun saat menghadapi kegagalan, misalnya melakukan pelatihan (*training*) yang berfokus pada bagaimana menghadapi kegagalan dengan sikap positif dan dapat melihatnya sebagai peluang untuk belajar dan tumbuh, atau dapat juga memberikan *mentoring*, pembinaan, *workshop*, seminar, dan ruang untuk pengembangan diri lainnya. Hal-hal tersebut penting untuk dilakukan dikarenakan karakteristik responden penelitian ini yaitu pada PT. Pegadaian Cabang Pusat Terendam Kota Padang didominasi oleh kaum milenial, yang mana telah dijelaskan sebelumnya bahwasanya aspek-aspek penting

yang dicari dalam bekerja oleh kaum milenial bukan hanya gaji ataupun pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang sesuai namun para milenial juga mencari kesempatan untuk belajar, mengembangkan diri, dan memajukan karier.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan atau kekurangan penelitian sehingga dapat memengaruhi hasil atau temuan yang telah dilakukan. Namun keterbatasan ini dapat menjadi acuan atau sumber informasi yang baru bagi penelitian dimasa yang akan datang. Berikut merupakan keterbatasan-keterbatasan yang ada dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini hanya dilakukan dengan tiga variabel independen yakni, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan *perceived organizational support* dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini tidak dapat menginterpretasikan secara keseluruhan variabel di luar penelitian yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan di PT. Pegadaian Cabang Pusat Terendam Kota Padang. Sehingga penelitian ini tidak dapat menjangkau di luar karyawan yang ada di PT. Pegadaian Cabang Pusat Terendam Kota Padang. Oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas sampel penelitian yang tidak hanya berfokus pada satu cabang saja, tetapi dapat diperluas hingga seluruh cabang ataupun di luar kota padang.

3. Penelitian ini hanya berfokus untuk melihat pengaruh secara parsial dari kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Pusat Terendam Kota Padang. Sehingga penelitian ini tidak dapat menjelaskan pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

5.4 Saran Penelitian

Penelitian ini tentunya memerlukan penelitian lanjutan agar dapat memberikan hasil yang lebih optimal pada bidang yang telah ditentukan serta dapat melengkapi keterbatasan atau kekurangan dalam penelitian ini. Semua temuan yang terdapat dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi terbaru juga dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya. Berikut ini merupakan saran dari hasil penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan variabel penelitian lainnya yang relevan seperti disiplin kerja, stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja, *work-life balance*, dan lain sebagainya.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas sampel penelitian yang tidak hanya berfokus pada satu cabang PT. Pegadaian saja, tetapi dapat diperluas hingga seluruh cabang ataupun di luar kota Padang.
3. Selain itu penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan pendekatan analisis yang lebih holistik serta pengumpulan data yang lebih komprehensif akan membantu memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai korelasi antar variabel yang diteliti.