

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada 115 karyawan, namun yang diolah sebanyak 105. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang. Hal ini disebabkan karena pentingnya bagi karyawan untuk menerapkan kecerdasan spiritual mereka guna menunjang kinerja mereka, kecerdasan spiritual ini jika diterapkan mampu memberikan karyawan rasa percaya diri dan kepercayaan diri ini akan menghasilkan peningkatan kinerja.
2. Variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang. Hal ini disebabkan karena karyawan bisa mengelola emosi dalam situasi apapun dan dapat memotivasi diri sendiri untuk maju, sehingga hal tersebut dapat

membuat karyawan bekerja dengan baik, jika karyawan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka kinerja mereka akan meningkat.

3. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang. Hal ini disebabkan karena karyawan telah mendapatkan apa yang mereka inginkan secara cukup, seperti kompensasi serta gaji yang sudah cukup bagi mereka. Ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan kompensasi yang mereka terima, maka kepuasan kerja tersebut akan muncul dan membuat kinerja karyawan akan naik.

5.2. Implikasi Penelitian

Berdasarkan temuan pada penelitian ini implikasi terhadap faktor kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang, yakni sebagai berikut:

1. Sesuai dengan hipotesis ketiga yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang. Artinya karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang telah merasa puas dengan apa yang telah diberikan perusahaan kepada mereka, seperti gaji yang sudah sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, kompensasi lainnya yang juga sudah sesuai dengan yang mereka harapkan. Dengan ini karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya sendiri. Kepuasan kerja

terjadi ketika ada kesesuaian antara karyawan juga kompensasi yang diberikan terhadap pekerjaan karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, Bank Nagari Cabang Utama Padang dapat melakukan cara seperti, berkomunikasi secara terbuka dengan cara menyediakan saluran komunikasi yang efektif untuk mendengarkan masukan dan kebutuhan karyawan. cara lain dengan penyediaan pengembangan karir, perusahaan dapat menawarkan peluang pengembangan karir, pelatihan, dan pendidikan yang dapat membantu karyawan merasa terus berkembang. Selanjutnya perusahaan dapat membuat program kesejahteraan karyawan, cara ini dengan membuat program kesejahteraan karyawan seperti asuransi kesehatan, kebugaran, atau dukungan kesehatan mental. Dan cara yang terakhir adalah dengan melakukan evaluasi dan umpan balik berkala, cara ini dimaksudkan untuk membantu karyawan meningkatkan kinerjanya.

2. Sesuai dengan hipotesis pertama yang menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang. Artinya kecerdasan spiritual ini penting bagi karyawan untuk menerapkan kecerdasan spiritual dengan baik agar mereka merasa lebih percaya diri. Dengan kepercayaan diri tersebut mereka akan dapat mencapai kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kecerdasan spiritual karyawan dapat mengadakan pelatihan, seminar atau program pengembangan diri yang fokus pada aspek spiritualitas. Sebagai contoh Bank Nagari Cabang Utama Padang bisa membuat workshop kecerdasan

spiritual yang membahas konsep kecerdasan spiritual dan cara mengaplikasikannya dalam konteks perbankan. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai spiritual dan memberikan ruang untuk refleksi pribadi juga dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

3. Sesuai dengan hipotesis kedua yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang. Artinya jika semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin meningkat kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang dan begitupun sebaliknya, jika kecerdasan emosional karyawan rendah maka kinerja akan menurun. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang dapat mengelola emosi dalam situasi ataupun dapat memotivasi diri sendiri sehingga mereka dapat bekerja dengan baik. Untuk meningkatkan kecerdasan emosional karyawan dapat melakukan beberapa cara seperti melakukan pelatihan kecerdasan emosional, cara ini dapat dilakukan dengan menyediakan program pelatihan yang fokus pada pengembangan keterampilan kecerdasan emosional, termasuk pengenalan emosi, manajemen stres, dan hubungan interpersonal. Cara lain seperti menyediakan fasilitas kesejahteraan karyawan, dengan cara perusahaan turut aktif dalam menyediakan fasilitas dan program kesejahteraan seperti ruang relaksasi, kegiatan olahraga, atau konseling. Kegiatan ini bermanfaat untuk

membantu karyawan dalam mengelola tekanan dan merawat kesehatan mental mereka.

5.3. Keterbatasan penelitian

Peneliti menyadari jika penelitian ini tidak sempurna dan memiliki keterbatasan yang mungkin akan mempengaruhi hasil yang diinginkan. Oleh sebab itu diharapkan keterbatasan ini dapat diperhatikan pada penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. sehingga masih banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh penelitian ini
2. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang.
3. Kuesioner disampaikan kepada pimpinan cabang saja, sehingga peneliti tidak dapat mendampingi responden dalam pengisian kuesioner.

5.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, diharapkan:

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan objek yang diteliti tidak hanya terbatas pada Bank saja, tetapi juga dapat meneliti perusahaan lainnya.

2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan seperti job stres, lingkungan kerja dan beban kerja.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa mendampingi responden dalam mengisi kuesioner agar lebih mudah proses pengisian kuesioner terhadap responden.

