

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini mengkaji pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Sumbar Jambi. Data yang digunakan merupakan data primer, dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara online. Pengumpulan data ini difasilitasi oleh manajer divisi SSGS PT Telkom Indonesia Witel Sumbar Jambi dengan memanfaatkan Google Form, dan diperoleh responden sebanyak 71 orang. Dalam analisis data, peneliti terlebih dahulu melakukan tabulasi data responden menggunakan Microsoft Excel. Selanjutnya, dilakukan analisis deskriptif untuk memperoleh gambaran umum hasil kuesioner penelitian. Tahap akhir analisis data menggunakan software IBM SPSS Statistics 27.

Berdasarkan pembahasan Bab IV, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Sumbar Jambi. Hal ini berarti hipotesis pertama (H1) diterima. Hasil penelitian mendeskripsikan bahwa variabel Kecerdasan Emosional mampu meningkatkan Kinerja Karyawan perusahaan tersebut. Jika semakin tinggi Kecerdasan Emosional karyawan, maka Kinerja karyawan akan meningkat.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Sumbar Jambi. Hal ini berarti hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil penelitian mendeskripsikan bahwa variabel Lingkungan Kerja mampu meningkatkan Kinerja Karyawan perusahaan tersebut. Jika semakin tinggi Lingkungan Kerja karyawan, maka Kinerja karyawan akan meningkat.
3. Keterlibatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Sumbar Jambi. Hal ini berarti hipotesis ketiga (H3) ditolak. Hasil penelitian mendeskripsikan bahwa variabel Keterlibatan Kerja tidak mampu meningkatkan Kinerja Karyawan. Peningkatan Keterlibatan Kerja pada karyawan tidak mempengaruhi

peningkatan kinerja mereka.

5.2 Implikasi

Berdasarkan temuan penelitian "Hubungan antara kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai PT Telekomunikasi Indonesia Witel Sumbar Jambi", diperoleh implikasi manajerial sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional (X1)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan karyawan dalam mengelola emosi, mengendalikan diri, serta memotivasi diri sendiri berperan penting dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Namun demikian, berdasarkan hasil analisis deskriptif, masih terdapat beberapa indikator kecerdasan emosional yang menunjukkan nilai relatif lebih rendah, khususnya pada aspek kepercayaan diri dalam berinteraksi dengan orang yang belum dikenal dan keberanian mencoba hal baru. Kondisi ini mengisyaratkan perlunya perhatian manajemen untuk meningkatkan keterampilan interpersonal dan keberanian karyawan dalam menghadapi situasi baru.

Implikasi manajerial yang dapat diterapkan oleh PT Telkom Indonesia Witel Sumbar Jambi adalah dengan menyelenggarakan pelatihan pengembangan kecerdasan emosional, seperti pelatihan komunikasi efektif, pengelolaan emosi di bawah tekanan, serta pelatihan penguatan kepercayaan diri. Selain itu, perusahaan juga dapat mendorong budaya kerja yang suportif melalui coaching dan mentoring agar karyawan lebih mampu mengekspresikan emosi secara positif dan membangun hubungan kerja yang sehat. Dengan peningkatan kecerdasan emosional, karyawan diharapkan mampu bekerja lebih fokus, stabil secara emosional, dan memberikan kinerja yang lebih optimal.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Hasil penelitian membuktikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, bahkan menjadi variabel dengan pengaruh paling besar dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Sumbar Jambi.

Meskipun demikian, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa beberapa aspek lingkungan kerja fisik masih memperoleh penilaian yang relatif rendah, khususnya terkait pencahayaan ruang kerja, warna dinding, serta fasilitas pendukung seperti musik dan kenyamanan ruangan. Kondisi ini berpotensi memengaruhi kenyamanan, suasana hati, dan konsentrasi karyawan dalam bekerja.

Implikasi manajerial yang dapat diterapkan adalah perlunya perbaikan dan penataan ulang lingkungan kerja fisik, seperti optimalisasi pencahayaan alami dan buatan, pemilihan warna ruangan yang lebih nyaman secara psikologis, serta peningkatan fasilitas pendukung kerja. Selain itu, lingkungan kerja nonfisik juga perlu terus dijaga dengan membangun hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, serta budaya kerja yang kolaboratif. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan mendorong karyawan bekerja lebih fokus, produktif, dan berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

3. Keterlibatan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan cukup terlibat dalam aktivitas pekerjaan, keterlibatan tersebut belum sepenuhnya terinternalisasi secara emosional dan belum menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja.

Berdasarkan analisis deskriptif, indikator keterlibatan kerja dengan nilai terendah adalah pernyataan bahwa sebagian besar tujuan hidup karyawan berorientasi pada pekerjaan, yang menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya memaknai pekerjaan sebagai bagian penting dari pencapaian hidup mereka. Kondisi ini berpotensi menyebabkan karyawan bekerja

sekadar untuk memenuhi kewajiban, tanpa keterikatan emosional yang kuat terhadap pekerjaan dan organisasi.

Implikasi manajerial yang dapat dilakukan oleh PT Telkom Indonesia Witel Sumbar Jambi adalah dengan mengembangkan program peningkatan makna kerja (meaningful work), seperti sesi refleksi kerja, diskusi terbuka lintas tim, atau sharing session mengenai kontribusi pekerjaan terhadap pelanggan dan masyarakat. Selain itu, perusahaan dapat mendorong karyawan untuk menetapkan tujuan pribadi (personal goal) yang dapat dicapai melalui pekerjaan mereka, sehingga karyawan mampu melihat hubungan antara peran kerja dan pencapaian hidup jangka panjang. Dengan meningkatnya pemaknaan kerja, diharapkan keterlibatan kerja karyawan tidak hanya bersifat formal, tetapi juga emosional, sehingga pada akhirnya dapat berdampak positif terhadap kinerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan dalam studi ini yang berpotensi memengaruhi hasil atau temuan. Meski demikian, keterbatasan ini dapat menjadi referensi atau sumber informasi yang berguna untuk penelitian mendatang. Berikut keterbatasan yang diidentifikasi:

1. Penelitian ini terbatas pada tiga variabel independen (Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Kerja) serta satu variabel dependen (Kinerja Karyawan). Akibatnya, penelitian tidak dapat memberikan interpretasi menyeluruh terhadap variabel lain di luar cakupan studi yang mungkin juga berpengaruh pada Kinerja Karyawan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Sumbar Jambi. Oleh karena itu, hasilnya terbatas pada sampel tersebut dan tidak mencakup karyawan di perusahaan lain. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memperluas cakupan sampel dengan melibatkan lebih dari satu perusahaan, atau bahkan mencakup satu area kota Padang.
3. Penelitian ini melibatkan dua kriteria pegawai, yaitu pegawai organik dan non organik. Dimana bisa saja perspektif kedua kriteria ini berbeda dan

mempengaruhi hasil dari penelitian

5.4 Saran Penelitian

Peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian mendatang. Saran-saran ini diharapkan mampu memberikan wawasan baru serta meningkatkan kualitas penelitian di masa depan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang belum terjangkau dalam studi ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan keterbatasan jumlah variabel, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel independen lain yang relevan dengan Kinerja Karyawan, baik yang bersifat individual, organisasi, maupun kontekstual. Penambahan variabel tersebut diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan. Bisa juga menambahkan variabel mediasi dan variabel moderasi.
2. Mengingat keterbatasan lokasi dan objek penelitian, penelitian mendatang disarankan untuk memperluas cakupan responden dengan melibatkan karyawan dari perusahaan lain, baik dalam industri yang sama maupun lintas industri, serta memperluas wilayah penelitian hingga mencakup tingkat kota atau regional. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan memiliki daya generalisasi yang lebih kuat.
3. Terkait perbedaan status kepegawaian, penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan pengelompokan atau analisis terpisah antara pegawai organik dan non-organik. Pendekatan ini diharapkan dapat mengungkap perbedaan persepsi dan pengaruh variabel penelitian terhadap Kinerja Karyawan secara lebih spesifik berdasarkan status kepegawaian.