

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan:

1. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Haleyora Powerindo Area Layanan Teknik Lenteng Agung. Koefisien regresi untuk variabel kecerdasan emosional adalah 0,226 dengan nilai t hitung sebesar 2,131 dan taraf signifikansi 0,038, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit kecerdasan emosional akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,226 unit, dengan asumsi variabel lain konstan. Adapun pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja adalah sebesar 14,01%.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Haleyora Powerindo Area Layanan Teknik Lenteng Agung. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,254 dengan nilai t hitung sebesar 2,136 dan taraf signifikansi 0,038. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel motivasi kerja, dengan asumsi variabel lain konstan, akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,254 unit. Signifikansi nilai p (0,038) yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05) mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja adalah signifikan secara statistik. Besaran pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 17,83%.
3. Kerja sama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Haleyora Powerindo Area Layanan Teknik Lenteng Agung. Koefisien regresi untuk variabel kerja sama tim adalah sebesar 0,331 dengan nilai t hitung sebesar 3,260 dan signifikansi 0,002. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel kerja sama tim, dengan asumsi variabel lain konstan, akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,331 unit. Signifikansi nilai p (0,002) yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05) mengindikasikan bahwa pengaruh kerja sama tim terhadap

prestasi kerja adalah signifikan secara statistik. Selain itu, secara efektif, kerjasama tim memberikan pengaruh sebesar 28,31% terhadap prestasi kerja.

### **5.1.1 Saran**

#### **5.1.2 Saran Untuk Perusahaan**

1. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melihat situasi dari sudut pandang orang lain dalam aspek kecerdasan emosional, maka perusahaan dapat mengadakan pelatihan khusus tentang empati dan keterampilan komunikasi. Pelatihan ini dirancang untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan mereka untuk memahami dan melihat situasi dari perspektif orang lain, yang pada gilirannya dapat memperbaiki kecerdasan emosional mereka secara keseluruhan.
2. Untuk memotivasi keinginan untuk meningkatkan status dan pengaruh diri sangat tinggi dan keterlibatan dalam memengaruhi keputusan atau arah kerja tim, maka perusahaan dapat memperjelas jalur karier dan peluang pengembangan profesional bagi karyawan. Selain itu, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan tim dapat meningkatkan keinginan mereka untuk berkontribusi lebih aktif dan mempengaruhi arah kerja tim.
3. Agar pwwgawai mampu mengidentifikasi sumber konflik dalam tim dan berusaha mencari solusi yang memuaskan semua pihak, maka perusahaan dapat mengadakan pelatihan tentang resolusi konflik dan manajemen tim. Pelatihan ini akan membantu karyawan dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan konflik secara efektif, serta mencari solusi yang memuaskan semua pihak dalam tim.
4. Masih rendahnya kemampuan karyawan dalam memberikan pengaruh positif kepada rekan kerja atau anggota tim, maka perusahaan dapat memperkenalkan program mentoring atau coaching. Program ini bertujuan untuk membantu karyawan belajar dari rekan yang lebih berpengalaman tentang cara

memotivasi dan mempengaruhi tim secara positif, sehingga meningkatkan prestasi kerja mereka.

### **5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

1. Penggunaan Metode Penelitian yang Lebih Mendalam. Melakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan metode penelitian yang lebih mendalam, seperti wawancara mendalam atau studi kasus, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih rinci tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan kerja sama tim dalam konteks organisasi.
2. Inklusi Variabel Tambahan. Menambahkan variabel tambahan yang relevan, seperti dukungan sosial, kepuasan kerja, atau kepemimpinan organisasi, untuk memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja karyawan.
3. Penelitian Longitudinal. Melakukan penelitian longitudinal untuk melihat perubahan dalam kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan kerja sama tim dari waktu ke waktu, serta dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan dalam jangka panjang.