

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, peneliti dapat mengambil kesimpulan terkait pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kota Bekasi sebagai berikut:

1. Dari penelitian yang telah dilakukan, secara parsial menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kota Bekasi.
2. Secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kota Bekasi.
3. Dengan demikian, bagi karyawan Generasi Z di Kota Bekasi semakin karyawan mampu mengelola emosinya dengan baik dan semakin nyaman serta mendukung lingkungan tempat mereka bekerja, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, peneliti memberikan saran dengan harapan dapat bermanfaat kepada pihak terkait untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, adapun saran yang diberikan sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Pada variabel Kecerdasan Emosional (X_1) Berdasarkan hasil prasurvei, indikator empati memperoleh skor terendah, yaitu sebanyak 71% responden tidak merasakan jika rekan kerja mengalami kesulitan. Untuk mengatasi rendahnya tingkat empati terhadap rekan kerja, perusahaan disarankan menyediakan program sesi *sharing* rutin agar karyawan dapat menyalurkan

emosi dengan cara yang positif agar mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan kepuasan kerja.

2. Berdasarkan hasil prasurevei, indikator dukungan atasan dan rekan kerja memperoleh skor terendah, yaitu sebanyak 68% responden merasa tidak didukung oleh atasan dan rekan kerja. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan perlu membangun lingkungan kerja yang lebih suportif dengan memperkuat komunikasi dua arah antara atasan dan karyawan, serta membangun budaya kerja yang lebih suportif. Sehingga karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja.

5.2.2 Bagi Karyawan (Generasi Z di Kota Bekasi)

Karyawan diharapkan berpartisipasi secara aktif dalam membangun hubungan kerja yang positif dengan atasan dan rekan kerja. Selain itu, karyawan disarankan untuk meningkatkan kecerdasan emosional, seperti kemampuan beradaptasi, memahami perasaan rekan kerja, dan mengelola stres agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta dapat meningkatkan kepuasan kerja.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Berdasarkan nilai *Adjusted R square* sebanyak 46,1% variabel kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja, sedangkan 53,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Oleh karena itu peneliti selanjutnya disarankan menambah variabel lain seperti motivasi dan kepemimpinan sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah metode pengumpulan data dengan menambahkan teknik wawancara. Hal ini bertujuan untuk memperoleh data yang lebih mendalam mengenai persepsi serta pengalaman responden terhadap kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.