

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini mencoba untuk menjawab tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui Pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel (Studi Kasus Pada PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan). Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis jalur menunjukkan bahwa :

1. Hipotesis pertama diterima, artinya variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan.
2. Hipotesis kedua diterima, artinya variabel kompetensi komunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan.
3. Hipotesis ketiga diterima, artinya variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan.
4. Hipotesis keempat diterima, artinya variabel kompetensi komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan.

5. Hipotesis kelima diterima, artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan.
6. Hipotesis keenam ditolak, artinya variabel komitmen organisasi tidak dapat memediasi hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan.
7. Hipotesis ketujuh ditolak, artinya variabel komitmen organisasi tidak dapat memediasi hubungan kompetensi komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Tiga Mutiara Nusantara Kecamatan Dolok Merawan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran atau masukan sebagai berikut :

1. PT Tiga Mutiara Nusantara disarankan melakukan evaluasi terhadap permasalahan kecerdasan emosional karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasi, hal ini dikarenakan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Perusahaan dapat mengevaluasi terkait persediaan bahan baku dan mesin – mesin produksi yang sering rusak agar karyawan dapat bekerja dengan optimal dan menghindari permasalahan pencapaian target yang dapat menimbulkan tekanan kerja pada karyawan. Perusahaan juga dapat melakukan pelatihan untuk meningkatkan rasa empati dan motivasi karyawan dimana empati dan motivasi merupakan indikator dalam kecerdasan emosional. Misalnya dengan memberikan sebuah studi kasus

atau masalah yang harus diselesaikan bersama, dengan begitu karyawan akan belajar untuk membagi tanggung jawab, mengatasi permasalahan, dan bekerja sama. Hal ini dapat meningkatkan empati dan juga keterampilan sosial serta membangun komitmen organisasi.

2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan dapat melakukan evaluasi untuk melihat sejauh mana karyawan memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dalam bekerja. Misalnya dengan memberikan karyawan wadah untuk berkomunikasi, rutin mengadakan acara kumpul karyawan, ataupun adanya kegiatan wisata untuk seluruh karyawan. Hal tersebut dapat membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan komunikasi yang diperlukan untuk berinteraksi dengan rekan kerja. Selain itu perusahaan juga dapat melakukan pelatihan terkait kompetensi komunikasi seperti pelatihan kemampuan bahasa. Karena perusahaan seringkali terlibat dengan *supplier* dari mancanegara. Tentunya jika sebagian karyawan lancar bahasa inggris atau bahasa asing lain yang mendukung, komunikasi pun akan terbangun dengan efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan semakin mudah untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Untuk penelitian selanjutnya disarankan mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain guna mengembangkan penelitian variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan komitmen organisasi.

