

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan yang telah dikemukakan pada Bab 4 yaitu hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini berjudul Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Puslitbang Ketenagalistrikan. Maka penulis dapat menarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Puslitbang Ketenagalistrikan. Dengan demikian, semakin baik komunikasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Puslitbang Ketenagalistrikan. Dengan demikian, semakin banyak beban kerja masih dalam batas normal maka semakin meningkat kinerja karyawan.
3. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Puslitbang Ketenagalistrikan. Dengan demikian, semakin baik kecerdasan emosional pada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diperoleh, peneliti ingin memberikan beberapa saran dan pertimbangan yang mungkin dapat diterima oleh PT PLN (Persero) Puslitbang Ketenagalistrikan adalah sebagai berikut:

1. PT PLN (Persero) Puslitbang Ketenagalistrikan sudah baik dalam mengelola komunikasi, beban kerja, dan kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional memiliki koefisien regresi yang paling tinggi sebesar 0,446. Artinya, kecerdasan emosional sudah berjalan dengan baik dan sebaiknya perusahaan mempertahankan yang sifatnya emosional dengan mengadakan *workshop* atau seminar mengenai psikologi karyawan tentang kecerdasan emosional secara rutin. Dan yang memiliki koefisien regresi paling kecil yaitu beban kerja sebesar 0,210. Artinya, perusahaan dapat meningkatkan beban kerja hingga batas normal sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan, hal ini akan mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Komunikasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,334. Hendaknya pimpinan dan karyawan PT PLN (Persero) Puslitbang Ketenagalistrikan memperhatikan, membangun, dan menciptakan komunikasi secara terbuka, seperti melakukan sapaan dan salam ketika bertemu, karena hal itu akan mengurangi jarak antara sesama karyawan atau karyawan dengan atasan. Selain itu juga, pimpinan dapat mendengarkan, memahami keluhan karyawan dan juga dapat memberikan solusi, maka hal itu juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika, ketiga faktor tersebut yaitu komunikasi, beban kerja, dan kecerdasan emosional dapat diatasi dan dikelola dengan baik oleh perusahaan maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan lebih baik lagi dan juga dapat memberikan perkembangan yang baik bagi perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, didapat 54% yang disebabkan oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, sehingga diharapkan pada peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel – variabel independen lainnya yang dapat meningkatkan atau mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan.