

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitiandan pembahasan yang telah dijelaskan dan diuji pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh variabel kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan secara parsial sebab nilai t hitung lebih kecil dari t tabelnya. Hal ini dapat disebabkan tingginya jumlah karyawan pada jabatan operator sebesar 80,9 % pada sampel yang digunakan. Pekerjaan pada jabatan operator pada umumnya tidak memerlukan analisa dan pembuatan keputusan yang memerlukan kecerdasan intelektual tinggi. Oleh karena itu menyebabkan hasil penelitian bahwa tidak terdapat pengaruh kecerdasan intelektual yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara parsial sebab nilai t hitung lebih besar dari t tabelnya. Semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan PT Greentech Globalindo semakin tinggi.
3. Terdapat pengaruh antara kecerdasan intelektual dankecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Greentech Globalindo di kota Batam dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabelnya. Semakin tinggi kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional yang

secara bersama dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Greentech Gloablindo.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan perekrutan karyawan dengan kecerdasan intelektual mulai dari menengah, karena perekrutan berdasarkan kecerdasan intelektual yang baik akan meningkatkan kinerja suatu perusahaan.
2. Meningkatkan kecerdasan emosional kerja karyawan PT Greentech Globalindo , dapat membuat karyawan lebih termotivasi dan meningkatkan keterampilan sosial dan pengendalian emosional antar karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan.
3. Saran untuk peneliti selanjutnya adalah menambah variabel di luar dari variabel penelitian ini, misalnya variabel komunikasi atau variabel pendidikan untuk dapat mengetahui kepuasan karyawan sebagai tenaga kerja di PT Greentech Globalindo di kota Batam. Karena dengan mengetahui pengaruh variabel lain seperti komunikasi dan pendidikan pada karyawan akan membuat kita lebih mengetahui kinerja kerja karyawan selama bekerja.
4. Saran untuk perusahaan PT Greentech Globalindo di kota Batam adalah merekrut tenaga kerja dengan kecerdasan intelektual minimal menengah,

melatihkecerdasan emosional lebih rutin kepada karyawan agar perusahaan dapat mencapai kinerja yang maksimal.

5. Melakukan tes potensi IQ (Intelligent Quotient) agar dapat meningkatkan proses seleksi karyawan agar mendapatkan calon-calon karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan.
6. Meningkatkan keterampilan sosial karyawan melalui kegiatan outbond dan acara bersama karyawan agar adanya interaksi yang baik dan berkesinambungan antar karyawan.
7. Meningkatkan kebiasaan organisasi dalam bekerja agar karyawan dapat terbiasa dalam berperilaku sehingga akan melatih pengendalian emosi karyawan.
8. Meningkatkan kompensasi kepada karyawan agar dapat memotivasi karyawan untuk mencapai sasaran kerja. Dengan adanya kompensasi dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan saling bersaing untuk berprestasi.