

BAB V

PENUTUP

5. 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain:

- 1) Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- 2) Kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- 3) Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- 4) Kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- 5) Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- 6) Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.
- 7) Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

5. 2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka implikasi dari penelitian ini sebagai berikut :

a. Variabel iklim organisasi

Perlu diciptakan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Organisasi berperan penting untuk menciptakan iklim dan suasana yang baik guna memberikan kenyamanan. Iklim dan suasana yang kondusif dapat memberikan semangat kerja yang tinggi dan

hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja. Selain itu, iklim yang kondusif juga akan menjadikan SDM (pegawai) tetap bertahan dan loyal terhadap organisasinya

b. Variabel kecerdasan emosional

Perlu ditingkatkan berbagai pelatihan dan juga pembentukan kerjasama secara tim. Pembentukan kerjasama tim dalam bekerja oleh pimpinan memegang peranan penting terhadap kemampuan karyawan memahami kondisi riil organisasi dan lingkungan sekitar. Jika dalam melaksanakan tugas-tugasnya, seorang pegawai menjadikan kecerdasan emosi sebagai salah satu instrumen kerjanya, maka dapat dipastikan terbuka jalan kemudahan untuk mengarungi berbagai macam problema pengelolaan beban kerja dalam organisasi dan meraih sukses sesuai dengan yang diharapkan

c. Kepuasan pegawai

Perhatian terhadap tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja merupakan variabel yang tidak boleh dianggap sebagai alasan kedua dalam usaha meraih capaian target pekerjaan. Kepuasan para karyawan perlu diperhatikan dari berbagai bidang, baik dalam beban pekerjaan yang diberikan, perhatian, jalinan komunikasi pimpinan, maupun dalam penghargaan dalam bentuk upah, gaji ataupun bonus yang diberikan.

d. Kinerja pegawai

Perlu adanya upaya untuk melakukan peningkatan kinerja pegawai yang lebih komprehensif, seperti peningkatan dengan upaya

memberikan pegawai kesempatan untuk mengikuti pelatihan ataupun peningkatan pendidikan, upaya untuk melakukan supervisi yang lebih optimal dari pimpinan terhadap kinerja bawahan dan juga adanya upaya menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan ditunjang dengan berbagai sarana dan prasarana yang lebih lengkap dan mencukupi.

5. 3 Keterbatasandan Saran Penelitian

Peneliti sangat menyadari adanya keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya adalah:

1. Jumlah Variabel

Dalam penelitian ini, variabel independen yang dipilih dalam mempengaruhi variabel dependen tidak terlalu beragam karena hanya mengangkat 3 variabel (iklim organisasi, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja). Diharapkan penelitian ke depan selanjutnya variabel yang diangkat lebih beragam.

2. Objek Penelitian

Objek yang diteliti pada penelitian ini hanya ASN diharapkan pada penelitian selanjutnya dilakukan pula penelitian pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), Organisasi Perangkat Daerah (OPD) , dan Swasta.

5. 4 Implikasi Praktis

1. Iklim organisasi

Pihak instansi seharusnya mampu membangun dan membentuk pola pikir seluruh karyawan maupun atasan agar menyelaraskan tujuan yang ingin

dicapai agar tidak adanya perbedaan pendapat maupun kesalahpahaman dalam berpendapat yang mampu menurunkan keharmonisan iklim organisasi. Langkah yang dapat diambil untuk mengatasi perbedaan pendapat tersebut adalah dengan lebih mempererat rasa kerjasama tim dalam instansi agar tidak adanya perbedaan pendapat dan tujuan.

2. Kecerdasan emosional

Pimpinan harus piawai dalam mengelola kecerdasan emosi dengan memainkan peran-peran kepemimpinan annya secara efektif dan efisien, mengarah pada tujuan yang sudah ditetapkan, mulai dari penyusunan perencanaan yang taktis, membagi dan mengorganisasikan tugas-tugas kepada bawahan, mengeksekusi kegiatan, hingga melaksanakan monitoring, evaluasi dan pengendaliannya

3. Kepuasan Kerja

Perlu dilakukan peningkatan suasana pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, kesempatan promosi yang adil, penyesuaian pegawai dengan minat dan keahlian mereka dan juga adanya desain pekerjaan yang menari dan menyenangkan bagi para pegawai.

4. Kinerja

Masing-masing instansi seharusnya mulai memperhatikan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai dalam hal melakukan pengembangan diri untuk lebih menggali kemampuan sumber daya manusia. Langkah yang dapat diambil untuk mengatasi masalah ini adalah dengan mengirim beberapa pegawai untuk satu periode tertentu yang ditentukan instansi, ini dilakukan demi mempermudah pegawai dalam

bekerja dengan dapatnya keahlian baru yang dibutuhkan organisasi. Langkah yang dilakukan ini diharapkan mampu meminimalisir kesulitan pegawai dalam bekerja dan meningkatkan kemampuan pegawai atau sumber daya organisasi