

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Pada keseluruhan dari hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Cahaya Abadi Mobil Sidoarjo. Hasil ini tidak sesuai dengan hipotesis yang dibangun sehingga H1 ditolak.
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cahaya Abadi Mobil Sidoarjo. Artinya kecerdasan emosional baik yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang dibangun sehingga H2 diterima.
3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel tersebut dapat dikatakan tidak memiliki pengaruh karena lingkungan kerja Cahaya Abadi Mobil Sidoarjo tidak terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan Cahaya Abadi Mobil Sidoarjo. Hasil ini tidak sesuai dengan hipotesis yang dibangun sehingga H3 ditolak.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan penelitian yang dilakukan baik secara teoritik, metodologis, dan teknis pada penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

1. Pada kondisi pandemi COVID-19 banyak karyawan yang dirumahkan yang menyebabkan peneliti kesulitan untuk mencari responden.
2. Pada saat mengunjungi perusahaan untuk meminta karyawannya mengisi kuesioner ada beberapa kendala dimana dampaknya pencarian responden sedikit terlambat.

## **5.3 Saran**

Dari hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini maka peneliti memberikan saran-saran yang bermanfaat bagi pihak yang terkait sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan mobil di daerah Jawa Timur
  - a. Jika perusahaan memberikan kompensasi diusahakan memberikan kompensasi yang tepat terhadap karyawannya
  - b. Mengajak karyawannya untuk berfikir kritis dengan cara melakukan brainstorming untuk lebih mengembangkan kecerdasan emosional setiap karyawannya.
  - c. Memenuhi pelayanan dengan baik dengan cara menarik kembali karyawan yang dirumahkan untuk bisa memenuhi pelayanan agar kinerja pekerjaan pada karyawan bisa lebih focus dalam memberikan layanan.
2. Untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Apabila melakukan penelitian yang sejenis alangkah baiknya lebih dispesifikan lagi objek penelitiannya agar lebih mempermudah peneliti untuk melakukan penelitian.
- b. Apabila peneliti selanjutnya melakukan penelitian sejenis alangkah baiknya menambahkan variabel Keterikatan Kerja agar bisa melihat tentang semangat, dedikasi, dan penyerapan pada karyawan dalam bekerja.

## DAFTAR RUJUKAN

- Alonazi, W. B. (2020). The impact of Emotional Intelligence on Job Performance During COVID-19 Crisis: A Cross-Sectional Analysis. *Psychological Research and Behavior Management*, 749-757.
- Arief Tukiman Hendrawijaya, T. A. (2018). The mediating role of emotional intellirugence in the employees performance. *Problems and Perspectives in Management*.
- Arifin, A. (2021). The Effect Of Leadership Style And Work Environment On Work Stress And Employee Performance. Scitepress, hlm.236–242.
- Edi Sugiono, A. U. (2021). The Effect Of Competency, Emotional Intelligence, Education And Training On Employee Performance Mediated By Organizational Commitment At Pt. Mitra Kualitas Utama Jakarta. *Academy of Strategic Management Journal* .
- Faisi, F., & Kasmir, K. (2021). Effect of Compensation Work Environment and Leadership Style on Employee Satisfaction at Digibank by DBS Indonesia (Study on Digibank Employees by DBS). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 35-45.
- Goleman, Daniel, Richard Boyatzis, and Annie McKee. 2005. Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi. Ke-3. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2014. Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang Harnanto. 2017. Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis. Yogyakarta: BPF.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan
- KIKI, D. R. (2022). *BUKUKU*. KEDIRI: LIMA.

- Nashrudin Setiawan, R. M. (2020). Analysis Of Emotional Intelligence And Work Discipline On Employee Performance With Organizational Commitment As An Intervening Variable. *Airlangga Journal of Innovation Management*,.
- Sahlan, M., Al Faris, M.NH., Aditama, R., Lischer, K., Khayrani, A.C. Pratami, D.K., 2020. Molecular Docking of South Sulawesi Propolis Against Fructose 1,6-Bisphosphatase as a Type 2 Diabetes Mellitus Drug. *International Journal of Technology*, Volume 11(5), pp. 910–920
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukrasno, S., & Eimi, F. (2021). The Effect of Compensation, Organizational Communication, and Job Satisfaction on Employee Performance (Case Study on Civil Servants of the Downstream Oil and Gas Regulatory Agency). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 943-959.
- Widodo, A. B., Djamil, M., & Saluy, A. B. (2021). Effect of Work Environment and Work Competency on Performance of KPPU Employees with Work Discipline as Intervening Variable. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 872-897.