

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui pembuktian ketiga hipotesis yang diajukan pada penelitian ini mengenai kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kepercayaan diri terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Sleman, maka penelitian ini menyimpulkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini semuanya didukung. Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Sleman, dengan demikian hipotesis 1 didukung.
2. Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Sleman, dengan demikian hipotesis 2 didukung.
3. Kepercayaan Diri memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Sleman, dengan demikian hipotesis 3 didukung.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penulis memiliki keterbatasan yang mana dalam penelitian ini hanya menggunakan 4 variabel. Yaitu variabel independen terdapat variabel kepemimpinan (X1), kecerdasan emosional (X2), kepercayaan diri (X3),

dan variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y) sehingga lingkup penelitian ini hanya sebatas variabel-variabel tersebut.

5.3 Saran

Setelah melakukan penelitian di PDAM Sleman ini dan telah mengetahui kondisi lapangan yang terjadi pada perusahaan, terdapat beberapa saran yang perlu diberikan kepada perusahaan. Saran yang diberikan dalam penelitian ini diharapkan mampu membantu PDAM Sleman dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Berikut saran yang diberikan yaitu:

1. Pada variabel kepemimpinan nilai Mean terendah adalah item pertanyaan K6 yaitu “Pemimpin selalu bersama-sama dengan bawahan dalam membuat suatu keputusan”. Maka disarankan dalam membuat keputusan sebaiknya pemimpin mengikutsertakan para karyawan sehingga ketika keputusan diambil, komitmen karyawan terhadap keputusan tersebut tinggi. Sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Pada variabel kecerdasan emosional nilai Mean terendah adalah item pertanyaan KE8 yaitu “Saya peka terhadap perasaan dan emosi orang lain”. Maka disarankan Perusahaan dapat mendesain sebuah pelatihan dengan *games* yang dilakukan secara berkelompok. Dengan memberikan studi kasus atau masalah yang harus diselesaikan bersama. Dengan ini, karyawan akan belajar untuk membagi tanggung jawab, mengatasi konflik, berdiskusi, dan

memahami perspektif orang lain. Sehingga bisa meningkatkan rasa empati para karyawan agar dapat lebih peka memahami perasaan dan emosi orang lain. Sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Pada variabel kepercayaan diri nilai Mean terendah adalah item pertanyaan KD9 yaitu “Saya selalu mampu menciptakan kondisi yang nyaman pada berbagai situasi dalam bekerja”. Disarankan untuk perusahaan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang senang berbagi ide, memberikan dukungan dan menetapkan target yang realistis, menciptakan *community minded* di tempat kerja, memberikan kebebasan untuk karyawan. Dengan cara tersebut karyawan lebih nyaman dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya akan semakin meningkat.
4. Untuk peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan produktivitas kerja diharapkan agar mencari variabel lain yang dapat atau lebih signifikan dalam hal mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar dalam melakukan penelitian mengenai kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kepercayaan diri dengan objek yang berbeda dengan menggunakan alat ukur yang lain.