

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kecerdasan emosional dan dampaknya pada motivasi kerja karyawan di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka didapatkan kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kecerdasan emosional pada karyawan Koperasi Kanindo Syariah Jawa Timur.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kecerdasan emosional pada karyawan Koperasi Kanindo Syariah Jawa Timur.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan Koperasi Kanindo Syariah Jawa Timur.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan Koperasi Kanindo Syariah Jawa Timur.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja pada karyawan Koperasi Kanindo Syariah Jawa Timur.
6. Kecerdasan emosional tidak dapat memediasi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan Koperasi Kanindo Syariah Jawa Timur.
7. Kecerdasan emosional dapat memediasi pengaruh antara pengalaman kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan Koperasi Kanindo Syariah Jawa Timur.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta kesimpulan yang didapatkan, maka saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi perhatian bagi KANINDO Syariah Jawa Timur terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, terutama mengenai lingkungan kerja, pengalaman kerja, juga kecerdasan emosional karyawan. Sesuai dengan hasil analisis yang telah didapatkan, bahwa para pemimpin harus lebih memperhatikan seluruh aspek terkait lingkungan kerja karyawan baik fisik maupun non fisik diantaranya seperti pemenuhan fasilitas dan tata letak kantor, penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, kenyamanan dan keamanan di tempat kerja hingga hubungan kerja antar karyawan maupun dengan pimpinan dapat terjalin dengan baik sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Sedangkan terkait pengalaman kerja, perusahaan diharapkan selalu memperhatikan pengalaman kerja setiap karyawannya, perusahaan dapat memberikan pengalaman kerja yang baik seperti menggunakan cara pelatihan maupun *workshop* bagi karyawan. Pelatihan yang diberikan juga harus sesuai dengan kemampuan karyawannya sehingga akan meningkatkan rasa percaya diri dan menambah motivasi karyawan. Sementara meningkatkan motivasi kerja juga perlu adanya peningkatan dalam kecerdasan emosional karyawan, perusahaan dapat melakukan hal-hal seperti mendorong agar karyawan dapat mengenali emosi diri, dapat mengendalikan emosi, dapat memotivasi dan menanamkan rasa optimisme kepada dirinya sendiri, memberikan perhatian kepada orang

lain, serta dapat membangun ikatan yang baik dengan orang lain sehingga para karyawan dapat melakukan setiap pekerjaannya dengan baik.

Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik, pengalaman kerja yang baik, juga kecerdasan emosional yang baik, maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tujuan, visi, dan misi perusahaan dapat terwujud dengan baik dan optimal.

2. Bagi karyawan

Diharapkan karyawan dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerjanya sehingga dapat melaksanakan setiap tugas dan pekerjaannya dengan baik yang pada akhirnya dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu, perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, karyawan juga melakukan interaksi antar sesama karyawan.

Selain peran pimpinan, karyawan juga berperan dalam menciptakan iklim lingkungan kerja yang baik dengan membangun komunikasi menjadi lebih terbuka, mendukung dan tetap memberikan perhatian kepada sesama rekan kerja, saling menjaga dan menghormati sehingga komunikasi dapat berjalan dengan lancar, tepat sasaran, dan tidak melukai perasaan satu sama lain.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan model penelitian yang berbeda dan juga dengan objek penelitian yang berbeda pula, misalnya pada perusahaan atau industri lain sehingga akan terlihat perbedaan penelitiannya. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang juga dapat memberikan penjelasan terhadap motivasi

kerja karyawan seperti kepemimpinan, kemampuan kerja (Resi & Djakaria, 2020), budaya organisasi, gaji (Qomariah, 2020), tingkat pendidikan (Purwanto, 2020) dan lain-lain yang didukung oleh teori atau penelitian baru, dan dari sisi jumlah responden juga bisa menggunakan responden yang lebih banyak agar hasil perhitungannya juga lebih akurat.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program* (1 ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Biswan, A. T. (2019). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pemerintah. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 204.
<https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2019.v13.i02.p08>
- Budihardjo, M. Ir. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan* (1 ed.). Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup).
- Dewantara, C. H. B., Sulistiyani, E., & Hasyim, F. (2022). Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan. *Bangun Rekaprima*, 8(1), 27.
<https://doi.org/10.32497/bangunrekaprima.v8i1.3525>
- Febrianti, K. N. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Indo Bismar Surabaya.
- Foster, B. (2015). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS)* (4 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2018). *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2020). *Emotional intelligence* (25th anniversary edition). New York: Bantam Books.
- Hariani, M., Arifin, S., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. 03(02).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jati, P. D. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kecerdasan Emosional karyawan PT. Pranasakti Mandiri. *Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. UIN Syarif Hidayatullah: Jakarta*.
- Khair, O. I., & Astuti, W. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tip Top Ciputat. *Business Management Journal*, 17(2), 193. <https://doi.org/10.30813/bmj.v17i2.2512>
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002.
<https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Lachowicz, M. J., Preacher, K. J., & Kelley, K. (2018). A novel measure of effect size for mediation analysis. *Psychological Methods*, 23(2), 244–261.
<https://doi.org/10.1037/met0000165>
- Limanihtada, F., & Suhadi, S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Di Koperasi Karyawan Pura Group Kudus. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 6(1), 172.
<https://doi.org/10.21043/bisnis.v6i1.3853>

- Manullang, M. (2013). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mardikaningsih, R., & Arifin, S. (2022). Studi Empiris Tentang Pengawasan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kemampuan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan. *RELASI: JURNAL EKONOMI*, 18(1), 80–100. <https://doi.org/10.31967/relasi.v18i1.526>
- Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Nupin, I., S. (2021). *Pola Pengembangan Karier Pustakawan Melalui Motivasi Kerja dan Pemahaman Teknis Jabatan Fungsional* (1 ed.). Indrimayu: CV. Adanu Abimata.
- Ogbeibu, S., Jabbour, C. J. C., Gaskin, J., Senadjki, A., & Hughes, M. (2021). Leveraging STARA competencies and green creativity to boost green organisational innovative evidence: A praxis for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 30(5), 2421–2440. <https://doi.org/10.1002/bse.2754>
- Pardede, D. N. C., & Indrawati, K. R. (2018). Pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap motivasi kerja pada perempuan bekerja di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana Edisi Khusus Kesehatan Mental dan Budaya*, 01, 57–66.
- Prasodjo, T. Dr. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan* (3 ed.). BPFE.
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.650>
- Putri, M. E. D., & Purwanto, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Pengalaman Kerja, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 1(1), 376–383. <https://doi.org/10.36456/jsbr.v1i1.3015>
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Studi Empiris)* (1 ed.). Jember: Pustaka Abadi.
- Resi, J., & Djakaria, H. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen*, 4, 138–147.
- Rezita, R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya*, 2(2), 1–15.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2017). *Perilaku Organisasi* (16 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sardiman, A. M. (2012). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (1 ed.). Jakarta: Rajawali.
- Sarnoto, A. Z., & Romli, S. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional (Eq) Dan Lingkungan Belajar Terhadap Motivasi Belajar Siswa Sma Negeri 3 Tangerang Selatan. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 55–75. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v1i1.48>

- Sedarmayanti, H. D. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bandung: Refika Aditama.
- Shipley, N. L., Jackson, M. J., & Segrest, S. L. (2010). The effects of emotional intelligence, age, work experience, and academic performance. *Research in Higher Education Journal*, 1–18.
- Siregar, S. I. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Prenada Media.
- Stein, J. S., & Book, H. E. (2000). *Ledakan EQ: 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses (Terjemahan)*. Bandung: Penerbit Kaifa.
- Sugiyono, Dr. Prof. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, H. D., & Priansa, J. D. (2018). *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Triantoro, S., & Saputra, N. E. (2009). *Manajemen Emosi: Sebuah Panduan Cerdas Bagaimana Mengelola Emosi Positif Dalam Hidup Anda*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utami, T. (2019). Pengaruh Komitmen dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Akpelni Semarang. *Majalah Ilmiah Gema Maritim*, 21(2), 91–99. <https://doi.org/10.37612/gema-maritim.v21i2.24>
- Walgito, B. (2008). *Psikologi Sosial (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Winardi, J. Dr. P. (2008). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.