

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Beberapa kesimpulan dapat diambil dari analisis dan diskusi data penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi kerja sebagai faktor mediasi di perusahaan ritel:

1. **Kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.** Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu mengelola emosi diri dan memahami emosi orang lain dapat menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan harmonis. Kepemimpinan yang empatik dan penuh kesadaran emosional mendorong terciptanya iklim kerja yang produktif, sehingga meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan ritel.
2. **Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.** Karyawan yang merasa puas terhadap kondisi kerja, hubungan sosial, dan penghargaan dari perusahaan cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi, loyal terhadap organisasi, serta bersedia memberikan kontribusi optimal dalam pekerjaannya.
3. **Kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional terbukti memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja.** Pemimpin yang mampu membangun kedekatan emosional dan memberi dukungan psikologis akan meningkatkan semangat kerja, rasa memiliki terhadap pekerjaan, serta keterlibatan emosional karyawan terhadap tugas-tugas yang diemban.
4. **Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.** Karyawan yang merasa puas akan kondisi kerjanya baik secara fisik maupun psikologis akan memiliki dorongan intrinsik yang lebih kuat untuk bekerja secara optimal. Kepuasan menjadi dasar terbentuknya motivasi internal yang mendorong pencapaian kinerja.
5. **Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.** Artinya, motivasi kerja menjadi kunci penting dalam

mendorong karyawan untuk mencapai target, bekerja secara konsisten, dan menunjukkan performa unggul dalam lingkungan kerja yang kompetitif seperti di perusahaan ritel.

6. **Motivasi kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.** Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tidak hanya langsung, tetapi juga melalui peningkatan motivasi kerja. Artinya, pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional tinggi mampu menumbuhkan motivasi internal karyawan, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja secara menyeluruh.
7. **Motivasi kerja juga berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.** Kepuasan kerja saja tidak cukup untuk meningkatkan performa apabila tidak diikuti oleh motivasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola kepuasan kerja agar mampu mendorong semangat kerja yang berdampak pada pencapaian hasil kerja yang optimal.

Secara keseluruhan, motivasi kerja terbukti sebagai variabel kunci yang memperkuat hubungan antara faktor-faktor psikologis organisasi (kepemimpinan dan kepuasan kerja) terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan ritel tidak cukup hanya fokus pada perilaku kepemimpinan atau upaya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga harus diarahkan pada pembentukan dan penguatan motivasi kerja internal karyawan sebagai penggerak utama kinerja.

5.2 Saran

Studi ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional dan kepuasan kerja dalam usaha meningkatkan kinerja untuk karyawan, baik secara langsung ataupun melalui motivasi dalam kerja sebagai variabel mediasi. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan retail untuk lebih menekankan pelatihan kepemimpinan emosional dan membangun sistem kerja yang meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan.

Walaupun penelitian ini telah memberikan kontribusi signifikan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, ada beberapa keterbatasan yang harus diperhatikan. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan ritel, sehingga hasilnya perlu diuji lebih lanjut di sektor atau perusahaan lain. Disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas sampel serta mempertimbangkan variabel tambahan seperti budaya organisasi, gaya komunikasi, dan beban kerja. Upaya ini dimaksudkan guna mendapatkan wawasan secara lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

