

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dengan uji hipotesisi pada penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosi terhadap stres kerja karyawan *work from home* di Wilayah Jabodetabek. Pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres kerja sebesar 16,5%, masih ada faktor lain yang mempengaruhi stres kerja. Pengaruh kecerdasan emosi dalam penelitian ini bersifat negatif yang artinya semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki karyawan WFH, maka semakin rendah stres kerja yang dialami. Begitupun sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi karyawan, maka semakin tinggi stres kerjanya.

#### 5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosi dan stres kerja pada karyawan yang sedang menjalankan WFH di Jabodetabek. Pengaruh kecerdasan emosi bersifat negatif sebesar 16,5% terhadap stres kerja. Dengan indikasi bahwa semakin tinggi kecerdasan emosi karyawan WFH maka stres kerjanya semakin rendah dan sebaliknya. Hal ini menunjukkan kecerdasan emosi memiliki peran penting untuk membantu karyawan yang melakukan *work from home* dalam mengerjakan tugas kantor yang diberikan atasan dan menghadapi berbagai gangguan yang diperoleh dari lingkungan kerjanya. Karyawan WFH yang memiliki tingkat kecerdasan emosi yang baik dan kemampuan persepsi yang baik diharapkan mampu memiliki manajemen stres yang baik sehingga akan memudahkan karyawan dalam beradaptasi di lingkungan atau tempat kerjanya.

#### 5.3 Saran

Dilihat dari hasil penelitian ini, penulis memberi masukan khususnya pada karyawan, institusi maupun peneliti selanjutnya.

##### 5.3.1 Karyawan

Karyawan dengan kecerdasan emosi yang rendah diharapkan untuk meningkatkan kemampuan dalam mengelola emosi dengan cara mengikuti

kegiatan pelatihan yang berkaitan dengan penerimaan, motivasi, pemecahan masalah, persepsi dan pengendalian diri. Karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosi yang tinggi dapat mempertahankan kemampuan mengelola emosi dengan kemampuan persepsi yang dimilikinya.

### **5.3.2 Institusi**

Bagi Institusi diharapkan memberikan edukasi kepada karyawan WFH dengan mengadakan kegiatan pelatihan, sosialisasi, ataupun seminar secara intensif sehingga karyawan dapat meningkatkan ataupun mempertahankan kemampuan kecerdasan emosi..

### **5.3.3 Peneliti Selanjutnya**

Pada penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama terkait dengan kecerdasan emosi, penulis menyarankan untuk menggunakan variabel lain yang belum digunakan seperti, variabel kinerja, kepuasan kerja, kualitas pelayanan, komitmen organisasi, pemahaman akuntansi dll, dengan jumlah subjek penelitian yang lebih banyak lagi.

