

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengambilan Keputusan adalah proses bagaimana menetapkan suatu keputusan yang baik berdasarkan fakta, data, dan informasi dari sejumlah alternatif untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien untuk dilaksanakan pada masa yang akan datang.
2. Kecerdasan Emosional adalah serangkaian kemampuan seseorang dalam kesadaran emosi diri, mengendalikan emosi, membaca emosi orang lain, dan membina hubungan dengan baik.
3. Pengambilan keputusan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah lingkungan kerja, tingkat pendidikan, pengalaman, ketersediaan informasi, ramalan, komunikasi dan kecerdasan emosional. Salah satu faktor penunjang tingginya kualitas pengambilan keputusan pimpinan adalah kecerdasan emosional.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi maka 65,12% variasi pengambilan keputusan ditentukan oleh kecerdasan emosional dan 34,88% sisanya ditentukan oleh faktor lain. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan pengambilan keputusan pada PT PLN (Persero) P3B Jawa Bali Jakarta Selatan.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Dalam variabel kecerdasan emosional (X), indikator kesadaran emosi diri merupakan pedoman untuk menyesuaikan kinerja dengan situasi kerja, untuk mengelola perasaan yang tidak menentu. Termasuk yang esensial bagi kepemimpinan dan kerjasama tim, mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan sendiri.
2. Indikator mengendalikan emosi adalah menangani emosi dengan baik sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi. Sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi para pimpinan.
3. Untuk indikator yang ketiga adalah membaca emosi orang lain merupakan merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyalurkan diri dengan bermacam-macam orang.
4. Indikator yang terakhir adalah membina hubungan, yaitu mampu berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi,

berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk bekerjasama dan bekerja dalam tim.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT PLN (Persero) P3B Jawa Bali sebagai berikut :

1. Dalam menghadapi persaingan dunia kerja, PT PLN (Persero) P3B Jawa Bali perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia antara lain dengan meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan para pimpinannya, salah satunya dengan cara mempertahankan kecerdasan emosional para pimpinan dan para pegawai hendaknya mampu mempertahankan dan menerapkan kecerdasan emosional dalam bekerja, karena dengan kecerdasan emosional yang baik akan membantu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik serta meraih kesuksesan.
2. Kepada PT PLN (Persero) P3B Jawa Bali diharapkan dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan kecerdasan emosional para pegawainya melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan khusus.
3. Secara umum kecerdasan emosional pada para pegawai sudah baik, sehingga PT PLN (Persero) P3B Jawa Bali perlu mempertahankannya.