

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. *Emotional management* terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam mengelola emosi berperan dalam mendukung kualitas pelaksanaan pekerjaan, khususnya dalam menghadapi tekanan kerja dan dinamika lingkungan kerja operasional.
2. *Employee skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa keterampilan kerja yang dimiliki karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat pencapaian kinerja. Karyawan dengan keterampilan yang memadai cenderung mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan.
3. *Employee training* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Program pelatihan yang diberikan perusahaan berkontribusi dalam meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja karyawan, sehingga berdampak pada perbaikan kinerja. Dengan demikian, pelatihan memiliki peran strategis dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan organisasi.

4. *Emotional management* terbukti memoderasi pengaruh *employee skill* terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan pengelolaan emosi dapat memperkuat kontribusi keterampilan kerja terhadap kinerja, terutama dalam situasi kerja yang menuntut ketahanan mental dan pengendalian diri.
5. *Emotional management* tidak terbukti memoderasi pengaruh *employee training* terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja cenderung bersifat langsung dan lebih dipengaruhi oleh kualitas serta relevansi program pelatihan itu sendiri dibandingkan dengan kondisi pengelolaan emosi karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan, perusahaan disarankan untuk memfokuskan upaya pada peningkatan keterampilan kerja karyawan serta penyusunan program pelatihan yang lebih sesuai dengan kebutuhan pekerjaan agar berdampak langsung pada kinerja. Selain itu, penting untuk menjaga iklim kerja yang kondusif melalui komunikasi dan koordinasi yang baik guna membantu karyawan mengelola tekanan kerja. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan dan memperluas objek penelitian agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.