

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan pada PT. Toa Galva *Industries* ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan OCB karyawan PT. Toa Galva *Industries*:
  - a. Kecerdasan emosional pada karyawan PT. Toa Galva *Industries* dapat disimpulkan masih cukup rendah, karena masih terdapat beberapa responden yang menjawab beberapa indikator pernyataan dengan rentang jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Oleh karena itu, jika dilihat jawaban per indikator, maka masih terdapat tingkatan yang rendah pada variabel kecerdasan emosional itu sendiri.
  - b. Komitmen organisasi juga memiliki sebaran jawaban yang serupa dengan variabel kecerdasan emosional. Memang secara keseluruhan hasil jawaban dari jawaban per dimensi dapat dikatakan cukup baik. Namun, jika dilihat lagi dari per indikator, maka akan terlihat masih

terdapat beberapa responden yang masih memiliki komitmen yang rendah.

c. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga memiliki sebaran jawaban yang cukup bervariasi. Jika dilihat per dimensi, maka akan terlihat bahwa dimensi *sportmanship* masih tergolong rendah. Sedangkan jika dilihat per indikator, maka masih terdapat beberapa responden yang masih memiliki OCB yang rendah.

2. Terbukti secara empiris kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif terhadap OCB karyawan PT. Toa Galva *Industries* Pada variabel kecerdasan emosional kita telah mengetahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kecerdasan emosional terhadap variabel OCB. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji hipotesis yang menunjukkan  $t_{hitung}(6.153) > t_{tabel}(1.987)$  dan signifikansi sebesar 0,000.
3. Terbukti secara empiris komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap OCB karyawan PT. Toa Galva *Industries*. Pada variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan PT. Toa Galva *Industries* yang menunjukkan  $t_{hitung} (4.717) > t_{tabel}(1.987)$ , dan signifikansi sebesar 0,000.
4. Terbukti secara empiris kecerdasan emosional dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap OCB karyawan PT. Toa Galva *Industries* baik secara parsial dan simultan. Hal ini terbukti dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $48.036 > 3.10$ ) dan signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan

komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap OCB.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini maupun untuk pengembangan penelitian yang lebih lanjut adalah sebagai berikut:

1. Dilihat dari variabel OCB, karyawan memang memiliki tingkat OCB yang tergolong cukup baik. Namun ternyata masih ada beberapa indikator yang dinilai kurang seperti pada dimensi *conscientiousness* yang erat kaitannya dengan kedisiplinan seperti adanya karyawan yang selalu datang terlambat. Dalam hal ini, perusahaan seharusnya menerapkan “*Punishment & Reward*” .Hukuman bagi karyawan yang selalu datang terlambat dan adanya *reward* bagi karyawan yang rajin masuk kerja, sehingga akan ada motivasi dari karyawan itu sendiri untuk rajin masuk kerja dan menghindari bolos kerja agar tidak mendapat hukuman. Bentuk dari *reward* itu sendiri dapat berupa mendapatkan kenaikan gaji, dipromosikan ke level yang lebih tinggi atau mendapatkan *score* tambahan pada penilaian kerja. Sedangkan hukuman dapat berupa pemotongan gaji, pemberian SP dan sebagainya Selain itu tiap pemimpin pun harus menjadi tauladan dengan menunjukkan contoh yang baik seperti datang lebih awal, rajin masuk kerja, agar karyawan mampu menjadikan kedisiplinan itu sebagai kebiasaan yang diterapkan setiap hari dalam bekerja.

2. Acara-acara bersama seperti *employee gathering*, *outing*, arisan, makan siang bersama, juga perlu dilaksanakan rutin agar dapat terciptanya hubungan antar karyawan maupun hubungan karyawan dengan perusahaan menjadi makin akrab dan harmonis. Hal ini juga secara tidak langsung dapat menguatkan komitmen afektif karyawan, sehingga mereka akan merasa menjadi bagian dari keluarga perusahaan dan memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan.
3. Penelitian ini masih bersifat umum, karena terlihat masih banyak faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, maka penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain selain variabel dalam penelitian ini untuk diteliti pada masa yang akan datang.