

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, deskripsi daya dan analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kecerdasan emosional dan iklim organisasi terhadap counterproductive work behavior pada karyawan bank swasta di wilayah Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil hipotesis, dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh dengan arah negatif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan counterproductive work behavior. Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seseorang, maka counterproductive work behavior akan menurun. Begitupun sebaliknya apabila kecerdasan emosional seseorang menurun maka counterproductive work behavior akan meningkat
2. Terdapat pengaruh dengan arah negatif dan signifikan antara iklim organisasi dan counterproductive work behavior. Semakin stabil dan baik iklim organisasi perusahaan, maka counterproductive work behavior akan menurun. Begitupun sebaliknya apabila iklim organisasi perusahaan tidak baik atau menurun maka counterproductive work behavior pada karyawan akan meningkat
3. Terdapat pengaruh dengan arah negatif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan iklim organisasi terhadap counterproductive work behavior. Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seseorang dan semakin meningkat atau baik iklim organisasi maka counterproductive work behavior akan menurun. Begitupun sebaliknya apabila kecerdasan emosional seseorang menurun dan iklim organisasi menurun maka counterproductive work behavior akan semakin meningkat.

## **B. Implikasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa item pertanyaan memiliki nilai tertinggi sampai pada nilai terendah. Nilai tertinggi pada setiap variabel ada pada item KE6, IO1 dan CWB 14. Kecerdasan emosional item ke enam yaitu “Saya berusaha menjadi lebih baik dari hari sebelumnya”. Pada iklim organisasi item ke satu mengatakan “Tempat kerja kami melaksanakan standar operasional yang baik”. Kemudian pada *counterproductive work behavior* item ke 14 mengatakan bahwa “Perlengkapan yang belum lama dineli rusak, karena saya memakainya tanpa prosedur yang benar” .

Keterangan diatas menjelaskan bahwa standar operasional kantor sudah berjalan dengan baik penerapan kedisiplinan dalam menerapkan prosedur peralatan dan perlengkapan kantor sudah berjalan. Dan motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik setiap harinya mulai diterapkan. Dampak adanya keinginan untuk berbuat lebih baik setiap harinya dan terbentuknya iklim organisasi berupa pelaksanaan operasional kantor yang baik, akan mengurangi kecerobohan yang bisa terjadi untuk kerusakan peralatan. Begitu juga pada perilaku kontraproduktif lainnya yang akan berkurang seiring dengan meningkatnya kualitas kecerdasan emosional dan iklim organisasi pada pekerjaan tersebut.

Sedangkan nilai terendah pada variabel kecerdasan emosional berada pada item pertanyaan ke tujuh yaitu “Saya mempunyai target pencapaian dalam bekerja”. Nilai terendah pada variabel iklim organisasi berada pada item ke sebelas dengan pertanyaan “Rekan-rekan saya sangat bertanggung jawab pada tugas yang dilimpahkan”. Nilai terendah pada variabel *counterproductive work behavior* terdapat pada item ke delapan dengan pertanyaan “Saya mencoba menghindari perintah dari atasan”.

Hal tersebut menjelaskan bahwa karyawan memiliki perhatian yang rendah terhadap pencapaian atau target mereka dalam bekerja. Dalam kata lain para karyawan hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban saja tidak untuk memberikan pencapaian atau prestasi di kemudian hari. Kemudian pada lingkungan kerja terdapat iklim yang kurang menyenangkan dimana rasa tanggung jawab akan pekerjaan memiliki nilai yang rendah. Tugas yang diberikan kepada masing-masing individu sering dilimpahkan kepada orang lain. Kedua faktor tersebut akan berdampak pada perilaku kerja kontraproduktif dimana seseorang akan berusaha untuk tidak mematuhi aturan sehingga akan memungkinkan jika terdapat perilaku kontraproduktif yang baru.

Oleh karena hal tersebut saran dari peneliti jika ingin mengurangi nilai kontraproduktif pada perusahaan dapat dimulai dengan membangun suasana atau iklim organisasi yang baik dan saling bertanggung jawab membangun sisi emosional yang positif sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif namun tanpa merasa tertekan. Dengan adanya dua faktor yang saling membangun akan menumbuhkan sektor-sektor lain yang berhubungan dengan bank swasta yang berada di Wilayah Jakarta Selatan.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dan hambatan dalam pelaksanaannya. Sehingga memungkinkan bagi untuk dilakukan penelitian lanjutan. Peneliti meyakini masih banyak kekurangan dalam penelitian ini, diantaranya yaitu:

1. Sikap kontraproduktif yang terjadi tidak hanya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan kondisi iklim organisasi saja, melainkan masih banyak faktor dan variabel lain yang dapat mempengaruhi seperti faktor kepemimpinan atau rendahnya moral yang bisa terjadi menyesuaikan ruang lingkup responden yang akan diteliti.

2. Keterbatasan akses dikarenakan kondisi pandemic selama penelitian berlangsung mempengaruhi terbatasnya informasi yang diperoleh peneliti guna mendukung penelitian ini.
3. Hasil penelitian ini tidak sepenuhnya dapat diaplikasikan kepada semua bank swasta dikarenakan perbedaan kebijakan atau karakteristik pada setiap kantor yang mempengaruhi perilaku kerja karyawan yang ada di dalamnya.

#### **D. Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan kesimpulan, implikasi, dan keterbatasan di atas, maka peneliti akan memberikan beberapa rekomendasi bagi penelitian selanjutnya dengan harapan dapat menjadi bahan acuan dan referensi yang bermanfaat, berikut ini:

1. Rekomendasi pertama yaitu pada variabel agar lebih spesifik sehingga hasil penelitian dapat benar-benar menjawab permasalahan atau fenomena yang sedang terjadi
2. Kedua yaitu untuk melakukan studi pendahuluan terlebih dahulu mengenai kelompok kerja atau divisi tertentu yang memiliki tingkat kontraproduktif tinggi agar penelitian lebih fokus pada kelompok tertentu
3. Penelitian selanjutnya juga disarankan mengambil pada sektor yang berbeda seperti sektor karyawan yang bekerja di lapangan dan sebagainya sehingga akan menghasilkan data yang lebih variatif.