

## BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dan Saran dari hasil penelitian akan diberikan berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan dan analisis serta pembahasan pada bab sebelumnya.

### A. Kesimpulan

1. Dalam penelitian ini, tiga indikator saja, yaitu iklim organisasi, perilaku orang dalam interaksi sosial, dan nilai dasar organisasi, yang secara signifikan membangun konstruk dan mencerminkan lingkungan organisasi yang membentuk sikap individu dalam organisasi
2. Tingginya nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh iklim organisasi adalah memperlihatkan bahwa iklim organisasi merupakan pembentuk paling nyata terhadap sikap individu di dalam organisasi
3. Dalam penelitian ini, hanya tiga indikator saja, yaitu (sesuai urutan besaran muatan faktor) memelihara hubungan sosial, kemampuan mengatur diri sendiri, dan motivasi, yang membangun konstruk Kecerdasan Emosi
4. Indikator memelihara hubungan sosial adalah indikator dengan muatan faktor tertinggi dalam konstruk kecerdasan emosi. Memelihara hubungan sosial termasuk dalam kelompok kompetensi sosial, sedangkan indikator motivasi dan kemampuan mengatur diri sendiri masuk dalam kelompok kompetensi pribadi. Dengan demikian kompetensi sosial menjadi pembentuk utama konstruk kecerdasan emosi, dan berikutnya kompetensi pribadi.
5. Dalam penelitian ini, hanya dua indikator saja, yaitu (sesuai urutan besaran muatan faktor), *altruism*, dan *civic virtue*, yang membentuk konstruk OCB
6. Hasil pengujian hipotesis membuktikan i) ada pengaruh yang positif signifikan antara Sikap terhadap OCB, ii) ada pengaruh yang positif signifikan antara Kecerdasan Emosi terhadap OCB, iii) ada pengaruh yang positif signifikan antara Sikap dan Kecerdasan Emosi terhadap OCB.

## B. Saran dan Rekomendasi

### Saran

Temuan-temuan dalam penelitian ini memberikan implikasi teoritis dan praktis bahwa :

1. Peningkatan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi dapat terjadi bila organisasi memiliki anggota-anggota yang berperilaku baik (*good citizen*).
2. Anggota-anggota yang berperilaku baik hanya diperoleh bila anggota-anggota dengan sungguh-sungguh mengenali budaya organisasinya dan memiliki kecerdasan emosi.
3. Cara yang efektif dalam mengelola perilaku yang baik adalah dengan memandang bahwa sikap terhadap budaya organisasi dan kecerdasan emosi adalah kesatuan yang tidak terpisahkan.
4. Hasil pengukuran model hubungan struktural yang terbukti sesuai dan signifikan dengan data lapangan memperkuat pendapat bahwa, model hubungan struktural pengelolaan OCB tersebut dapat dijadikan sebuah kerangka kerja bagi manajemen pengelolaan sumber daya manusia dalam mengelola efektivitas perilaku anggota-anggotanya.
5. Hasil penelitian ini juga memberikan pemahaman kepada pengelola sumber daya manusia di BPPT, bahwa bila ingin mengelola OCB anggota-anggotanya, maka cara yang harus ditempuh adalah :
  - mengidentifikasi terlebih dahulu sikap anggota organisasi terhadap budaya organisasi,
  - mengenali dan menggali potensi kecerdasan emosi anggota organisasi.
  - tetapkan aspek/indikator yang paling penting untuk dijadikan pedoman kerja dan agenda bersama untuk menghasilkan efektifitas kerja organisasi.

### Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan dengan didukung oleh kajian teoritis, maka beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk kelanjutan penelitian adalah :

1. Untuk penelitian selanjutnya :

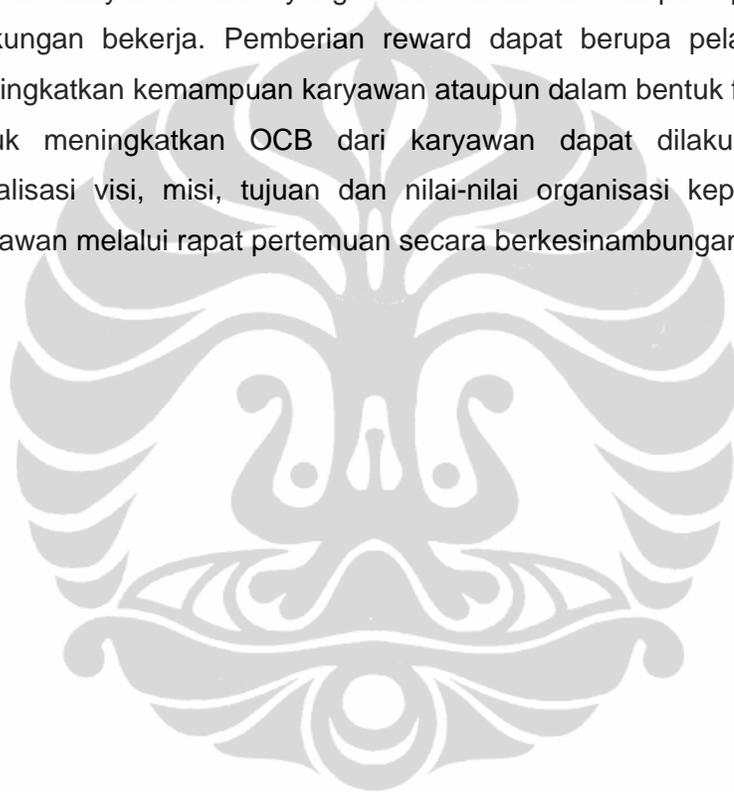
- Melakukan penelitian pada satu unit kerja yang sama. Hal ini akan memudahkan secara teknis pengumpulan data dan lebih tergambar keadaan secara umum dari unit kerja tersebut
- Melakukan penelitian dengan jumlah sampel yang lebih besar
- Melakukan analisa lebih lanjut mengenai lamanya seseorang berada dalam unit kerjanya karena akan mempengaruhi identifikasinya terhadap organisasi berdasarkan pengalaman selama bekerja dalam organisasi tersebut
- Sebelum kuesioner disebarakan kepada responden yang sesungguhnya, selain dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, perlu dilakukan uji apakah kata-kata yang digunakan mudah dipahami oleh responden, mengingat dalam organisasi yang besar, mempunyai variasi tingkat pendidikan yang sangat beragam (dalam penelitian ini, dari SMA sampai dengan Sarjana Strata 3)
- Perlu dilakukan wawancara dengan pimpinan unit kerja untuk lebih memahami iklim organisasi yang terjadi dalam unit kerja tersebut, mengingat BPPT terdiri dari 45 unit kerja yang tersebar di Jakarta, Serpong, Surabaya, Yogyakarta, Lampung dan Bali.
- Instrumen penelitian dilengkapi dengan pertanyaan terbuka sehingga ada kesempatan untuk eksplorasi data dari jawaban responden.

2. Untuk organisasi

- Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi organisasi, khususnya Biro SDM dan Organisasi untuk melakukan pengembangan bagi karyawan berupa pelatihan yang bersifat *soft skill* atau dengan pendekatan psikologis agar dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kecerdasan emosionalnya, membentuk sikap individu yang positif dalam organisasi dan pengembangan perilaku pegawai.
- Pemimpin diharapkan dapat memberikan contoh kepada anak buah selaku pemegang otoritas di unit kerja. Karyawan dapat mengamati

secara langsung nilai-nilai apa yang hendak ditanamkan oleh pimpinan. Perubahan perilaku akan menjadi lebih cepat dengan belajar melalui pengamatan

- Secara berkala, atasan memberikan *reward* kepada karyawan yang menunjukkan OCB tinggi, dengan demikian semangat ini dapat ditularkan kepada karyawan lain yang akan memberi dampak positif pada lingkungan bekerja. Pemberian reward dapat berupa pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan ataupun dalam bentuk finansial.
- Untuk meningkatkan OCB dari karyawan dapat dilakukan melalui sosialisasi visi, misi, tujuan dan nilai-nilai organisasi kepada seluruh karyawan melalui rapat pertemuan secara berkesinambungan.



## Saran

Temuan-temuan dalam penelitian ini memberikan implikasi teoritis dan praktis bahwa:

1. Peningkatan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi dapat terjadi bila organisasi memiliki anggota-anggota yang berperilaku baik (*good citizen*).
2. Anggota-anggota yang berperilaku baik hanya diperoleh bila anggota-anggota dengan sungguh-sungguh mengenali budaya organisasinya dan memiliki kecerdasan emosi.
3. Cara yang efektif dalam mengelola perilaku yang baik adalah dengan memandang bahwa sikap terhadap budaya organisasi dan kecerdasan emosi adalah kesatuan yang tidak terpisahkan.
4. Hasil pengukuran model hubungan struktural yang terbukti sesuai dan signifikan dengan data lapangan memperkuat pendapat bahwa, model hubungan struktural pengelolaan OCB tersebut dapat dijadikan sebuah kerangka kerja bagi manajemen pengelolaan sumber daya manusia dalam mengelola efektivitas perilaku anggota-anggotanya.
5. Hasil penelitian ini juga memberikan pemahaman kepada pengelola sumber daya manusia di BPPT, bahwa bila ingin mengelola OCB anggota-anggotanya, maka cara yang harus ditempuh adalah :
  - mengidentifikasi terlebih dahulu sikap anggota organisasi terhadap budaya organisasi,
  - mengenali dan menggali potensi kecerdasan emosi anggota organisasi.
  - tetapkan aspek/indikator yang paling penting untuk dijadikan pedoman kerja dan agenda bersama untuk menghasilkan efektivitas kerja organisasi.