

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Variabel Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Perilaku Kewargaan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan di PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kota Sukabumi, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Sukabumi menggunakan 4 indikator yaitu *self awareness*, *other awareness*, *emotional regulation* dan *use of emotion*. Dari keempat indikator terdapat indikator tertinggi yaitu indikator *other awareness* dan indikator terendah yaitu indikator *emotion regulation* dan secara keseluruhan indikator Kecerdasan Emosional berada pada kategori Cukup Baik.
2. Komitmen Organisasional pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Sukabumi menggunakan 3 indikator yaitu *affective commitment*, *normative commitment*, *continuance commitment*. Dari ketiga indikator terdapat indikator tertinggi yaitu indikator *affective commitment* dan indikator terendah yaitu indikator *normative commitment* dan secara keseluruhan indikator Komitmen Organisaional berada pada kategori Cukup Baik.

3. Perilaku Kewargaan Organisasional pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Sukabumi menggunakan 5 indikator yaitu *altruism, civic virtue, sportsmanship and courtesy, conscientiousness, organizational loyalty*. Dari kelima indikator terdapat indikator tertinggi yaitu indikator *altruism* dan indikator terendah yaitu indikator *conscientiousness* dan secara keseluruhan indikator Perilaku Kewargaan Organisasional berada pada kategori Cukup Baik.
4. Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Sukabumi menggunakan 5 indikator yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Dari kelima indikator terdapat indikator tertinggi yaitu indikator kemampuan bekerja sama dan indikator terendah yaitu indikator jumlah pekerjaan dan secara keseluruhan indikator Kinerja Karyawan berada pada kategori Cukup Baik.
5. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa :
 - a. Kecerdasan Emosional Berpengaruh Positif Dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kota Sukabumi.
 - b. Komitmen Organisasional Berpengaruh Positif Dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kota Sukabumi.

- c. Perilaku Kewargaan Organisasional Berpengaruh Positif Dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kota Sukabumi.
- d. Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Perilaku Kewargaan Organisasional Berpengaruh Signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kota Sukabumi.

5.2.Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai Pengaruh Variabel Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Perilaku Kewargaan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kota Sukabumi, maka peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan :

1. Kecerdasan Emosional berdasarkan pada indikator *self awareness*, *other awareness*, *emotional regulation* dan *use of emotion* dan secara keseluruhan berada pada kategori Cukup Baik dengan skor terendah *emotional regulation* atau pengontrolan emosi, disarankan karyawan untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengontrol emosi yaitu dengan cara belajar bersikap tenang ketika mengalami masalah dari luar maupun didalam pekerjaan agar tidak mengganggu pekerjaannya serta menyesuaikan emosi sesuai dengan keadaan yang sedang dihadapi atau bersikap profesional kerja, memisahkan

antara masalah pribadi agar tidak terbawa ke dalam lingkungan kerja sehingga karyawan dapat menjaga emosinya supaya tetap dalam keadaan yang baik dan karyawan dapat tetap produktif melakukan pekerjaannya.

2. Komitmen organisasional berdasarkan pada indikator *affective commitment*, *normative commitment*, *continuance commitment* dan secara keseluruhan berada pada kategori Cukup Baik dengan skor terendah *normative commitment* atau keinginan tetap berada di perusahaan karena rasa tanggungjawab dan kewajibannya. Untuk meningkatkan Komitmen Organisasional karyawan disarankan PT Pos Indonesia (Persero) Kota Sukabumi dapat melakukannya dengan cara menciptakan suasana yang harmonis di lingkungan kerja serta memberikan reward kepada karyawan atas prestasi kerja yang dicapai sehingga karyawan akan merasa nyaman dan merasa harus lebih bertanggung jawab untuk berkontribusi lebih atas pekerjaan yang diberikan perusahaan.
3. Perilaku Kewargaan Organisasional berdasarkan pada indikator *altruism*, *civic virtue*, *sportsmanship and courtesy*, *conscientiousness*, *organizational loyalty* dan secara keseluruhan berada pada kategori Cukup Baik dengan skor terendah yaitu *conscientiousness* atau sikap ingin melakukan upaya ekstra. Disarankan karyawan dapat menanamkan sikap *Conscientiousness* dengan cara melakukan pekerjaan lebih yang belum dikerjakan dengan maksimal meskipun diluar deskripsi pekerjaannya sendiri, membantu pekerjaan rekan kerjanya yang belum selesai serta lebih aktif dalam mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan

perusahaan dan memberikan ide untuk mensukseskan kegiatan tersebut supaya berjalan dengan baik.

4. Kinerja Karyawan berdasarkan pada indikator jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama dan secara keseluruhan berada dalam kategori Cukup Baik dengan skor terendah jumlah pekerjaan. Disarankan perusahaan lebih meningkatkan pengawasan pada pekerjaan karyawan dengan cara melakukan evaluasi kinerja secara berkala jika karyawan tidak memenuhi target pekerjaan sesuai dengan standar ketentuan perusahaan maka perusahaan dapat memberikan sanksi berupa surat peringatan ataupun hukuman kepada karyawan.
5. Kinerja Karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Perilaku Kewargaan Organisasional pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Sukabumi, kondisi ini dapat dimanfaatkan dengan baik oleh peneliti selanjutnya. Mengenai hal tersebut bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel baru yang diteliti seperti kepribadian, kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, iklim organisasi, kompensasi, stres kerja dan lain sebagainya serta tidak hanya terfokuskan pada faktor yang terdapat dalam penelitian ini. Penelitian ini dapat digunakan secara luas, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan subjek dalam penelitian dan tidak hanya terpaku pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Sukabumi, namun dapat menggunakan subjek penelitian pada perusahaan maupun lembaga lainnya.