BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), tingkat OCB pada karyawan PT. Sumber Yalasamudra Muncar Banyuwangi berada pada kategori sedang yang ditunjukkan oleh frekuensi 39 responden dengan prosentase 76%, sedangkan pada kategori tinggi ada 6 responden dengan prosentase 12% dan pada kategori rendah ada 6 responden dengan 12%. Dimana *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT Sumber Yalasamudra berada pada tingkat sedang.
2. Tingkat Kecerdasan Emosional (EQ), tingkat EQ pada karyawan PT. Sumber Yalasamudra Muncar Banyuwangi berada pada kategori sedang yang ditunjukkan oleh frekuensi 39 responden dengan prosentase 76%, sedangkan pada kategori tinggi sebanyak 7 responden dengan prosentase 14% dan pada ketegori rendah sebanyak 5 responden dengan prosentase 10%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar kecerdasan emosional (OCB) karyawan PT Sumber Yalasamudra Muncar Banyuwangi adalah pada kategori tingkat sedang.
3. Ada hubungan tingkat Kecerdasan Emosional (EQ) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT.Sumber Yalasamudra Muncar Banyuwangi. Dimana mempunyai hubungan yang signifikan, artinya semakin tinggi (positif) kecerdasan Emosional, maka Organizatinal Citizenship Behavior (OCB) semakin tinggi juga. Hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar

0,559. Selain itu, dalam penelitian ini juga ditemukan adanya pengaruh kecerdasan emosional (EQ) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinan R^2=0,359 yang berarti bahwa sebesar 35,9% *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga ditentukan oleh kecerdasan emosional (EQ) dan selebihnya 64,1% ditentukan oleh faktor lain seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, iklim organisasi dll yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan perolehan hasil penelitian dan didukung oleh kajian teoritis, peneliti dapat memberikan sumbangan saran dalam penelitina ini, yaitu:

1. Perlunya memberikan tambahan pelatihan, khususnya pelatihan tentang pengembangan diri kepada karyawan. Yang bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan emosional karyawan, seperti mengajarkan karyawan meluapkan dan menahan emosi perasaan, misalnya perasaan gembira dan marah.
2. Perlunya apresiasi dari pimpinan atau *top down*, pimpinan turun langsung, yang itu akan menciptakan rasa kekeluargaan yang akan mendorong saling terjaganya hubungan setiap karyawan dan atasan, komunikasi akan selalu terjaga dan utuh, permasalahan akan terselesaikan secara bersama-sama.
3. Perlunya sistematika baru dalam pelaksanaan *open recuitmen* karyawan yang itu mengukur tingkatan kecerdasan emosional, dengan mempertimbangkan kinerja perusahaan yang efektif.

4. Perlunya melakukan penelitian yang mengukur *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan menghubungkan faktor-faktor lain yang memiliki kontribusi pada OCB seseorang. karena selain kecerdasan emosional masih banyak faktor-faktor lainnya yang membentuk OCB seseorang, seperti Spiritual Quetiont (SQ), intelectual Quetiont (IQ), Budaya organisasi, dll. Selain itu juga mengubungakan atau mencari prediksi OCB dengan keterkaitan terhadap individu, misalkan masa kerja, usia, pendidikan, dll.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN