

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi linear berganda yang dilakukan mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat di Bandung dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran mengenai kecerdasan emosional pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat di Bandung pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari dimensi-dimensi kecerdasan emosional yang terdiri dari, yaitu kesadaran diri (*self awareness*), pengaturan diri (*self management*), motivasi diri (*self motivation*), empati (*emphaty*), keterampilan sosial (*relationship management*). Dimensi yang memiliki penilaian yang paling tinggi yaitu keterampilan sosial (*relationship management*), sementara dimensi yang memiliki penilaian paling rendah kesadaran diri (*self awareness*).
2. Gambaran mengenai kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat di Bandung pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dimensi-dimensi kepuasan kerja yang terdiri dari kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap supervisi atasan, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.. Dimensi kepuasan terhadap promosi merupakan dimensi yang memiliki penilaian yang paling tinggi, sementara dimensi yang memiliki penilaian paling rendah adalah kepuasan terhadap gaji.
3. Gambaran mengenai perilaku kewargaan organisasi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat di Bandung pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari dimensi-dimensi kepuasan kerja yang terdiri dari, *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue*. Dimensi sifat pekerjaan merupakan dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi

Nadya Mahri, 2019

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dalam *courtesy*, sementara dimensi yang memperoleh skor terendah terdapat pada dimensi *altruism*.

4. Hasil penelitian menyatakan bahwa, kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat di Bandung, dengan besarnya pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku kewargaan organisasi sebesar 34,2% pada tingkat pengaruh kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dalam perilaku kecerdasan emosional pegawai, maka akan semakin baik pula perilaku kewargaan organisasi pegawai terhadap organisasi.
5. Hasil penelitian menyatakan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat di Bandung, dengan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi sebesar 41,6% pada tingkat pengaruh kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka akan semakin baik pula perilaku kewargaan organisasi pegawai terhadap organisasi.
6. Hasil penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat di Bandung dengan besarnya pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi sebesar 49,8% pada tingkat pengaruh kategori baik yang ditunjukkan dalam tabel Koefisien determinasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional dan semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin baik pula perilaku kewargaan organisasi pegawai.

1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyarankan beberapa hal mengenai kecerdasan emosional dan kepuasan kerja untuk meningkatkan perilaku kewargaan organisasi, yaitu sebagai berikut:

Nadya Mahri, 2019

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. Berdasarkan dimensi kecerdasan emosional pada dimensi yang memiliki penilaian paling rendah adalah kesadaran diri (*self awareness*), untuk itu BKD diharapkan mengadakan kegiatan atau pelatihan maupun seminar yang dapat mempengaruhi pegawai untuk meningkatkan kecerdasan emosional pegawai. Selain itu pegawai harus mampu meningkatkan kecerdasan emosional seperti mendengarkan orang lain dengan pikiran terbuka, menerima apa yang dikatakan orang lain, mengurangi stress dengan rekreasi bersama, berkomunikasi dengan baik antar pegawai, rekan kerja, dan pimpinan dan percaya terhadap kemampuan diri.
2. Berdasarkan dimensi kepuasan kerja pada dimensi yang memiliki penilaian paling rendah adalah kepuasan terhadap gaji, BKD diharapkan untuk memberikan gaji diberikan harus selalu tepat waktu, menyangkut gaji adalah hak pegawai maka harus diberikan sesuai ketetapan pemberian gaji, disamping itu BKD memberikan tunjangan pada pegawai, maka hal itu akan membuat kepuasan kerja meningkat. Jika pegawai tidak puas mengenai pemberian gaji akan berdampak kepada penurunan rasa puas dalam bekerja di organisasi.
3. Berdasarkan perilaku kewargaan organisasi pada dimensi yang memiliki penilaian paling rendah adalah *altruism* dan *conscientiousness*, BKD diharapkan meningkatkan kinerja pegawai untuk lebih membantu rekan kerja, dapat memotivasi pegawai untuk bekerja melebihi standar yang ditetapkan oleh organisasi, dan mengawasi pegawai untuk mematuhi setiap aturan, maka hal tersebut dapat meningkatkan perilaku warga organisasi yang baik.
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi, maka penulis merekomendasikan kepada organisasi dan pimpinan untuk meningkatkan kecerdasan emosional pegawai dengan mengadakan kegiatan dan pelatihan maupun seminar yang dapat mempengaruhi pegawai untuk bersikap seperti mendengarkan orang lain dengan pikiran terbuka, menerima apa yang dikatakan orang lain,

mengurangi stress dengan rekreasi bersama, berkomunikasi dengan baik antar pegawai, rekan kerja, dan pimpinan dan percaya terhadap kemampuan diri. Sehingga pegawai mampu menjadi warga organisasi yang baik.

5. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi, maka penulis merekomendasikan kepada organisasi dan pemimpin untuk memperhatikan kepuasan pegawai dalam pemberian gaji, serta memberikan tunjangan kepada para pegawai, hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan rasa puas yang berimbas pada peningkatan kualitas dalam bekerja. Pemberian tunjangan dan gaji yang sesuai dapat membantu pegawai dalam memberikan hasil yang baik dari tugas mereka, sehingga pegawai mampu menjadi warga organisasi yang baik.
6. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan kepuasan kerja berpengaruh pada perilaku kewargaan organisasi. Dengan demikian penulis merekomendasikan kepada organisasi dan pemimpin untuk terus meningkatkan kecerdasan emosional pegawai dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, agar perilaku kewargaan organisasi dapat meningkat sehingga kualitas kerja di organisasi BKD semakin baik. Faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi yaitu kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Peningkatan kecerdasan emosional pegawai perlu ditingkatkan lagi terutama dalam memberikan dorongan agar pegawai percaya diri, dapat mengontrol emosi diri dan menghindari stress. Kepuasan kerja pun perlu ditingkatkan lagi dalam memberikan gaji yang sesuai untuk pegawai, pemberian tunjangan dan promosi jabatan yang adil pada setiap pegawai, semua itu demi kemajuan organisasi menjadi lebih baik.

Nadya Mahri, 2019

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu