

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan pada pengujian hipotesis dan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh hasil terkait faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Subbidang Kelembagaan dan Ketenagaan Penyuluhan Pertanian dengan variabel independen yang terdiri dari Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional. Maka dari itu, secara garis besar penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian membuktikan dan menunjukkan variabel Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,501 pada karyawan Subbidang Kelembagaan dan Ketenagaan Penyuluhan Pertanian. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi karyawan pada subbidang terkait dalam menimbulkan atau meningkatkan perilaku OCB. Keterangan ini sesuai dengan hipotesis yang telah disusun sebelumnya oleh peneliti yaitu Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Subbidang Kelembagaan dan Ketenagaan Penyuluhan Pertanian.
2. Hasil penelitian membuktikan dan menunjukkan variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,383 pada karyawan Subbidang Kelembagaan dan Ketenagaan Penyuluhan Pertanian. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi timbulnya atau peningkatan perilaku OCB. Keterangan ini sesuai dengan hipotesis yang telah disusun sebelumnya oleh peneliti yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Subbidang Kelembagaan dan Ketenagaan Penyuluhan Pertanian.
3. Hasil penelitian membuktikan dan menunjukkan variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,501 pada karyawan Subbidang Kelembagaan dan Ketenagaan Penyuluhan Pertanian. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi timbulnya atau peningkatan perilaku OCB. Keterangan ini sesuai dengan hipotesis yang telah disusun sebelumnya oleh peneliti yaitu Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Subbidang Kelembagaan dan Ketenagaan Penyuluhan Pertanian.

4. Hasil penelitian membuktikan dan menunjukkan variabel Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Subbidang Kelembagaan dan Ketenagaan Penyuluhan Pertanian. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya komunikasi interpersonal, kepuasan kerja dan kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan pada subbidang terkait, maka akan semakin meningkat pula perilaku OCB yang diperlihatkan atau diciptakan. Keterangan ini sesuai dengan hipotesis yang telah disusun sebelumnya oleh peneliti yaitu Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Subbidang Kelembagaan dan Ketenagaan Penyuluhan Pertanian.

V.2 Saran

Berdasarkan pernyataan kesimpulan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi organisasi, diharapkan bisa membuat karyawan berinisiatif untuk melakukan *extra role* tanpa harus adanya perintah atau anjuran dari atasan dengan cara menciptakan atmosfer dan lingkungan kerja yang menyenangkan agar karyawan bisa lebih nyaman dalam melakukan serta meningkatkan produktivitasnya.
2. Bagi organisasi, diharapkan bisa lebih meningkatkan hubungan antar karyawan melalui peningkatan komunikasi interpersonalnya. Dengan

menjalankan budaya yang telah menjadi kebiasaan dalam lingkungan organisasi, yang mana saling merangkul antar karyawan baik karyawan beda bagian maupun karyawan yang baru bergabung.

3. Bagi organisasi, pada permasalahan kepuasan kerja karyawan terhadap gaji yang mereka terima sesuai dengan beban kerja yang dijalannya sudah ternilai cukup baik. Peneliti menyarankan sekiranya organisasi dapat memberikan kompensasi atau tunjangan lain non tunai di luar gaji tersebut kepada karyawan yang berhak mendapatkannya.
4. Bagi organisasi, dikarenakan kondisi pandemi seperti saat ini yang dapat berdampak pada emosional karyawan, bisa saja karyawan perlu melakukan penyesuaian kembali dengan keadaan baru. Sehingga diharapkan organisasi dapat menyediakan wadah atau pelatihan untuk mengembangkan kemampuan mengelola emosi, dimana merupakan modal penting untuk menjalin hubungan dengan rekan kerja maupun dalam melakukan tindakan yang optimal dalam bekerja.
5. Bagi kalangan akademisi atau peneliti selanjutnya, dapat menggunakan faktor lain yang mempengaruhi perilaku OCB antara lain kompensasi, komitmen organisasi, motivasi dan lain-lain. Selain pemilihan variabel tersebut yang berkemungkinan memiliki hubungan dengan perilaku OCB, tentunya juga didukung oleh penelitian terdahulu.