

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian sebelumnya menggunakan alat uji PLS (Partial Least Square) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel *work life balance* dan beban kerja terhadap OCB di KPP Pratama Pontianak Timur. Namun, tidak ditemukan pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks ini, variabel *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB di KPP Pratama Pontianak Timur.

Hasil penelitian ini membuktikan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap OCB di KPP Pratama Pontianak Timur. Hal ini mengindikasikan dengan kecerdasan emosional yang baik, tidak akan meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini membuktikan secara parsial bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di KPP Pratama Pontianak Timur. Hal ini mengindikasikan dengan semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka semakin tinggi juga OCB karyawan, dan juga sebaliknya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Selama pelaksanaan penelitian di KPP Pratama Pontianak Timur dimulai dari proses pengumpulan data, penyusunan, hingga penulisan penelitian terdapat keterbatasan dan hambatan yang dialami. Keterbatasan dan hambatan tersebut meliputi:

- a) Pada proses pengumpulan data kuesioner terhambat karena pegawai yang cukup sibuk dengan pekerjaannya sehingga membutuhkan waktu yang sedikit lebih lama.

- b) Penelitian hanya dilakukan kepada pegawai KPP Pratama Pontianak Timur sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan dengan responden di KPP Pratama kantor wilayah lain.
- c) Penelitian ini terbatas hanya pada tiga variabel independen yaitu *work life balance*, kecerdasan emosional, dan beban kerja.

5.3 Saran

Berdasarkan simpulan mengenai hasil dari variabel *work life balance*, kecerdasan emosional, dan beban kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai KPP Pratama Pontianak Timur, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut.

- a) Saran untuk pimpinan adalah lebih memperhatikan beban kerja setiap karyawan agar tidak terlalu banyak mereka menggunakan waktu lembur sehingga mengganggu kehidupan keluarga dan pada akhirnya juga mengganggu kinerja karyawan yang bersangkutan. Salah satu cara yang dapat diimplementasikan adalah membatasi pekerjaan tambahan bagi karyawan ketika sudah mendekati jam pulang kerja khususnya pekerjaan yang membutuhkan waktu pengerjaan yang lama karena hal tersebut dapat membuat karyawan untuk bekerja lembur dan tidak meminta karyawan untuk bekerja pada hari libur. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan kebijakan berupa cuti atau memberikan waktu libur yang cukup untuk memperkuat hubungan antara karyawan dengan keluarganya ataupun sesama karyawan dikarenakan karyawan pada jam-jam istirahat masih melakukan pekerjaannya sehingga dapat diberikan *shift* seperti halnya pada industri perbankan untuk diefektifkan.
- b) Saran untuk pimpinan adalah membuat atau mengelompokkan beberapa orang dari divisi yang berbeda untuk bekerja sama dalam satu tim sehingga pegawai akan lebih banyak terlibat dalam pekerjaan dalam membantu satu sama lain sehingga meningkatkan kemampuan mereka bermusyawarah untuk menyelesaikan perselisihan saat bekerja. Saran untuk perusahaan adalah memperhatikan kecerdasan emosional karyawan dan menunjang

kebutuhan karyawannya agar mereka memiliki rasa inisiatif dan bersedia membantu pekerjaan rekan kerja yang lain. Perusahaan juga sebaiknya mempertahankan karyawan yang memiliki kepekaan tinggi terhadap kondisi emosional orang lain dan dapat pulih dengan cepat ketika mengalami tekanan emosi yang mereka hadapi. Selain itu, perusahaan sebaiknya membantu karyawan dalam memiliki suatu standar yang menjadi ukuran atas realitas kemampuan diri serta kepercayaan diri yang kuat sehingga karyawan mampu mengembangkan kompetensi dan kreativitasnya untuk membantu perusahaan dengan kemampuan yang maksimal sehingga karyawan secara tidak langsung akan bersedia secara sukarela membantu perusahaan dan rekan kerjanya, perusahaan dapat memberikan workshop yang berkaitan dengan ESQ dan EQ untuk meningkatkan kecerdasan emosional pegawai.

- c) Saran untuk pimpinan yaitu membuat analisis beban kerja atau perhitungan beban kerja kepada pegawai sehingga tidak *overload* atau tidak terlalu membebani karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, walaupun mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sebaiknya beban kerja yang diberikan tidak terlalu banyak sehingga mereka mampu merasakan *work life balance*. Saran untuk perusahaan adalah memperhatikan pembagian pekerjaan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya agar karyawan tidak merasakan beban kerja yang terlalu tinggi karena hal tersebut dapat membuat mereka bekerja lembur dan meningkatkan beban kerja mereka setiap tahunnya. Pembagian pekerjaan yang merata akan membuat karyawan merasa diperlakukan dengan adil dan meningkatkan kenyamanan mereka dalam bekerja sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- d) Agar dapat memberikan informasi dan pemahaman yang baru dan lebih komprehensif mengenai unsur-unsur yang mempengaruhi OCB selain variabel *work life balance*, kecerdasan emosional, dan beban kerja, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel atau menggunakan variabel yang berbeda. Budaya organisasi, pertumbuhan karir, dan kepuasan kerja merupakan variabel yang dapat dimanfaatkan

untuk mempelajari OCB. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi OCB karena pada umumnya seseorang yang puas dengan pekerjaannya maka akan membantu perusahaan secara sukarela, pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan pendapatan karyawan sehingga karyawan tersebut akan melakukan inisiatif dalam membantu mengerjakan pekerjaan tambahan, dan budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kenyamanan karyawan tersebut dalam bekerja sehingga inisiatif karyawan dalam membantu perusahaan juga akan meningkat.