

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sikap *organizational citizenship behavior* (OCB) di Bank Mandiri KC Jatinegara dipengaruhi oleh variabel *workload* dan kompensasi. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB; semakin banyak pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, semakin besar keinginan mereka untuk membantu rekan kerja lain dan mendapatkan pekerjaan tambahan. Namun, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel *emotional intelligence* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB karyawan. Ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki kecerdasan emosional yang baik, itu tidak berdampak langsung pada peningkatan OCB mereka. Kompensasi juga terbukti meningkatkan OCB.. Karyawan yang merasa mendapatkan kompensasi yang adil dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka cenderung lebih terlibat dalam perilaku OCB, seperti membantu dan berkontribusi secara sukarela untuk kemajuan perusahaan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Selama pelaksanaan penelitian di Bank Mandiri KC Jatinegara dimulai dari proses pengumpulan data, penyusunan, hingga penulisan penelitian terdapat keterbatasan dan hambatan yang dialami. Keterbatasan dan hambatan tersebut meliputi:

- a. Proses Pengumpulan Data Pengumpulan data terhambat karena banyaknya pegawai yang sibuk dengan pekerjaan rutin mereka, sehingga waktu yang dibutuhkan untuk mengisi kuesioner menjadi lebih lama.
- b. Keterbatasan Sampel Penelitian ini hanya dilakukan di Bank Mandiri KC Jatinegara, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi untuk kantor cabang Bank Mandiri lainnya.

- c. Variabel Terbatas Penelitian ini hanya melibatkan tiga variabel independen, yaitu *workload*, *emotional intelligence*, dan kompensasi.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan untuk Bank Mandiri KC Jatinegara:

- a. Saran untuk Pimpinan: Pimpinan harus lebih memperhatikan kompensasi yang diterima oleh karyawan agar mereka merasa adil dan dihargai. Salah satu cara yang dapat diterapkan adalah dengan memastikan *workload* yang diberikan tidak terlalu membebani karyawan, sehingga tidak ada karyawan yang merasa harus bekerja lembur atau mengorbankan kehidupan pribadi mereka. Perusahaan juga perlu memperhatikan pembagian waktu istirahat dan cuti yang cukup, serta memberi kebijakan agar karyawan tidak bekerja pada hari libur atau lembur tanpa kompensasi yang memadai.
- b. Saran untuk Pengembangan Kecerdasan Emosional: Pimpinan perlu mengembangkan dan meningkatkan *emotional intelligence* karyawan, karena meskipun tidak ditemukan pengaruh signifikan terhadap OCB, kecerdasan emosional tetap penting untuk meningkatkan keharmonisan dalam tim kerja. Program pelatihan mengenai kecerdasan emosional dan manajemen stres dapat membantu karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan menjaga hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja. Perusahaan sebaiknya menyediakan workshop atau pelatihan tentang *emotional intelligence* untuk karyawan.
- c. Saran untuk Pengelolaan Kompensasi: Pimpinan perlu lebih memperhatikan pembagian kompensasi yang seimbang antara beban kerja yang ditugaskan kepada karyawan, agar mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan OCB mereka. *Workload* yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan dan mengurangi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan perhitungan yang tepat terkait *workload* dan pembagian pekerjaan antar karyawan untuk mencegah karyawan merasa terbebani.

- d. Saran untuk Peneliti Selanjutnya: disarankan untuk penelitian selanjutnya menambahkan variabel lain yang juga dapat mempengaruhi OCB, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan pertumbuhan karir. Variabel-variabel ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk berperilaku OCB. Kepuasan kerja dan perkembangan karir yang baik dapat mendorong karyawan untuk lebih aktif membantu perusahaan, sedangkan lingkungan organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan OCB.