

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Kemampuan Mengelola Kecerdasan Emosional Pemimpin, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Perilaku Menyimpang Pekerja, Persepsi Karyawan Mengenai Karakteristik Pekerjaan, terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan Mengelola Kecerdasan Emosional Pemimpin, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Perilaku Menyimpang Pekerja, Persepsi Karyawan Mengenai Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

1. Signifikan regresi antara variabel kemampuan mengelola kecerdasan emosional pemimpin berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, maka H1 diterima. Hasil penelitian ini konsisten atau sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Erkut Altındağ dan Yeliz Köseadağı (2015), Gang Wang dan Scott E. Seibert (2014), Prajya R. Vidyarthi, Smriti Anand, dan Robert C. Liden (2012), Shane Connelly dan Gregory Ruark (2010) yang menunjukkan bahwa kemampuan mengelola kecerdasan emosional pemimpin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Signifikan regresi antara variabel perilaku kewarganegaraan organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, maka H2 diterima. Hasil penelitian ini konsisten atau sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

Eeman Basu, Rabindra Kumar Pradhan dan Hare Ram Tewari (2016), Linda Koopmans, Stef van Buuren, Allard J. van der Beek, Henrica C.W. de Vet, Claire Bernaards dan Vincent Hildebrandt (2012) yang menunjukkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Signifikan regresi antara variabel Perilaku Menyimpang Pekerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, maka H3 diterima. Hasil penelitian ini konsisten atau sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyani (2016), Linda Koopmans, Stef van Buuren, Allard J. van der Beek, Henrica C.W. de Vet, Claire Bernaards dan Vincent Hildebrandt (2012) yang menunjukkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Signifikan regresi antara variabel Persepsi Karyawan Mengenai Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, maka H4 diterima. Hasil penelitian ini konsisten atau sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jang-Ho Choi dan Khan-Pyo Lee (2013) dan Haryanto, Rudy dan Suyasa, P. Tommy Y.. (2007) yang menunjukkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Objek penelitian yang digunakan oleh penulis hanya mencakup satu wilayah, yaitu kota Batam, Kepulauan Riau. Sampel yang diambil penulis merupakan empat perusahaan garmen di Batam. Oleh karena itu, hasil ini tidak dapat menjamin jika responden mewakili seluruh populasi karyawan di Batam.
2. Terbatasnya teori-teori pendukung yang dapat dijadikan pembanding dalam rangka pengambilan kesimpulan.
3. Jumlah populasi responden yang diperoleh lebih sedikit dibanding dengan yang ditargetkan penulis dan kurang luas cakupannya.

5.3 Rekomendasi

Rekomendasi atau saran terhadap penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak teori-teori pendukung yang dapat dijadikan pembanding dalam rangka pengambilan kesimpulan sehingga hasil yang didapatkan menjadi lebih baik.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi para pengusaha dengan melihat kondisi karyawan karena dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat jumlah dan variasi responden, serta menambah variabel lain yang dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperpanjang lama penelitian agar mendapat hasil yang lebih banyak dan variasi data yang lebih luas

Dalam hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh faktor-faktor seperti kemampuan mengelola kecerdasan emosional pemimpin, perilaku kewarganegaraan organisasi, perilaku menyimpang pekerja, persepsi karyawan mengenai karakteristik pekerjaan kinerja karyawan. Oleh karena itu, faktor-faktor tersebut patut lebih diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, adapun yang penulis sarankan yaitu sebagai berikut:

1. Memberikan pelatihan atau pengetahuan dasar dalam mengelola emosi kepada pemimpin karyawan, karena Jika pemimpin dalam tugasnya mengelola kecerdasan emosionalnya berjalan dengan baik, maka tentu hasil kinerja yang dapat diberikan oleh karyawan dibawahnya juga baik.
2. Memperkuat ikatan antar karyawan demi menghindari terjadinya perilaku menyimpang karyawan. Hal ini juga akan mendukung terbentuknya perilaku kewarganegaraan organisasi yang pastinya akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Memberikan pandangan yang baik kepada karyawan mengenai suatu posisi dalam perusahaan agar dapat membentuk persepsi positif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam prosesnya.