

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan dilakukan dengan empat (4) variabel yaitu *democratic leadership*, *emotional intelligence*, iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner online yang berbentuk google form kepada 53 karyawan PT Telkom Witel Sumatera Barat, dengan tingkat pengembalian kuesioner adalah sebesar 68 % atau sekitar 36 karyawan mengisi kuesioner yang telah disebar. Data yang didapatkan diolah dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.3.6. Berdasarkan penjabaran yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka didapatkan kesimpulan :

1. *Democratic leadership* tidak berepengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini menggambarkan bahwa penerapan *democratic leadership* tidak berdampak atau berpengaruh terhadap dan tidak signifikan terhadap tingkat *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Telkom Witel Sumatera Barat.
2. *Emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini menggambarkan bahwa tingkat *emotional intelligence* yang tinggi berdampak atau berpengaruh terhadap tingkat *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Telkom Witel Sumatera Barat.
3. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik iklim organisasi

maka akan semakin berdampak atau berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Telkom Witel Sumatera Barat.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan penelitian ini didapatkan beberapa implikasi bagi PT Telkom Witel Sumatera Barat, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini mendapatkan bahwa *democratic leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Yang dimana diharapkan pada PT Telkom Witel Sumatera Barat jika untuk meningkatkan sikap *organizational citizenship behavior* pada karyawan diharapkan tidak menggunakan pola *democratic leadership* karena dianggap tidak relevan pada PT Telkom Witel Sumatera Barat tetapi disisi lain PT Telkom Witel Sumatera Barat bisa menggunakan pola kepemimpinan yang cocok pada karyawan yang berbeda, baik dari segi generasi maupun personal karyawan sehingga mendukung berkembangnya *organizational citizenship behavior* yang bertujuan untuk perkembangan perusahaan kedepannya namun pada kondisi ini lebih diarahkan kepada pola kepemimpinan *goal oriented* dimana pola kepemimpinan ini lebih memiliki *power* yang lebih untuk memunculkan OCB.
2. Penelitian ini mendapatkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Telkom Witel Sumatera Barat memiliki kemampuan *emotional intelligence* yang baik, untuk itu diharapkan bagi PT Telkom Witel Sumatera Barat untuk tetap mempertahankan pola ini agar

tidak menurun hal ini juga dapat didorong dengan memunculkan suasana perusahaan yang lebih baik, peningkatan kualitas hidup karyawan peningkatan fasilitas yang ada di perusahaan serta pelatihan atau kegiatan yang membentuk kepekaan dan kepedulian karyawan.

3. Penelitian ini mendapatkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Iklim organisasi adalah suasana yang dirasakan oleh karyawan di dalam organisasi yang sedang diikutinya. Ketika iklim yang dirasakan adalah kenyamanan dan energi positif maka akan menimbulkan kemauan karyawan untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang bersifat membantu satu sama lain dalam perusahaan. Maka diharapkan PT Telkom Witel Sumatera Barat dapat mempertahankan suasana dan kondisi internal perusahaan dengan cara menjaga hubungan baik antar karyawan dengan karyawan, juga karyawan dengan atasan dengan selalu bersosialisasi atau minimal menyapa, bertanya tentang hal-hal yang dianggap basa-basi namun berharga bagi orang lain, serta membentuk kegiatan *outbond* yang mempererat hubungan karyawan sehingga karyawan tidak cenderung canggung dengan karyawan lain, hal ini juga membentuk keakraban antar karyawan sehingga iklim dalam perusahaan tidak cenderung stagnan namun lebih menyenangkan karena tidak ada kecanggungan antar karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari banyak ketidaksempurnaan dari penelitian ini dan banyaknya keterbatasan yang

mempengaruhi hasil penelitian ini, maka dari itu diharapkan kedepannya kekurangan ini menjadi perhatian lebih lanjut bagi penelitian selanjutnya. Berikut adalah keterbatasan penelitian yang didapatkan :

1. Sampel yang ditargetkan tidak keseluruhannya mengisi kuesioner yang telah dibagi.
2. Variabel penelitian yang digunakan terbatas pada 4 variabel saja yaitu *democratic leadership*, *emotional intelligence*, iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior*.
3. Objek penelitian yang diteliti terbatas karena hanya pada karyawan tetap PT. Telkom Witel Sumatera Barat belum termasuk karyawan manajerial PT Telkom Witel Sumatera Barat.

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan yang telah dilampirkan diatas berikut adalah saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya :

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan agar sampel yang mengisi kuesioner sebanyak 100%.
2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan agar menyesuaikan dan menambahkan variabel lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan objek penelitiannya lebih besar dan luas hingga mencakup karyawan manajerial yang bekerja di PT Telkom Witel Sumatera Barat.